

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES



TRABAJO DE FIN DE GRADO

**PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ECONOMÍA
ESPAÑOLA**

Tutor: Julián Pérez García



Grado en Administración y Dirección de Empresas

Ana López Polinario

Madrid, junio 2020

ÍNDICE

Resumen.....	1
1. Introducción.....	3
2. Objetivo, estructura y metodología.....	4
3. Justificación del tema elegido.....	5
4. Marco teórico de referencia.....	5
4.1 Brecha salarial.....	6
4.1.1 Causas de la brecha salarial.....	8
4.2 División sexual del trabajo: segregación horizontal o “Gueto de terciopelo”	9
4.3 Segregación vertical: el “Techo de cristal”	10
4.3.1 Escaleras y Laberintos de cristal	12
4.3.2 “Suelo pegajoso”	13
4.4 Conciliación laboral y familiar: la “doble mochila”	13
4.5 “Feminización de la pobreza”	14
5. Posición de la mujer en el mercado laboral español	15
5.1 Tasa de actividad	16
5.2 Tasa de desempleo	16
5.3 Ocupación por género	18
5.3.1 Ocupación en el sector privado	18
5.3.2 Ocupación en el sector público	20
5.4 Niveles de responsabilidad por sector y género	21
5.4.1 Ocupación por rama de actividad	21
5.4.2 Ocupación por grado de responsabilidad	23
6. Análisis de las muestras seleccionadas	30
6.1 Sector privado	30
6.1.1 Distribución empresarial por ramas de actividad en función del género	33

6.2 Sector público.....	33
6.2.1 Nivel estatal	34
6.2.2 Nivel autonómico	36
6.2.3 Nivel municipal.....	37
6.3 Gestión económica por género y sector	38
7. Análisis cuantitativo de diferencias de gestión por género	39
8. Resumen y conclusiones	46
Bibliografía	49
Legislación y jurisprudencia	51
Anexos	51

Agradecimientos

En primer lugar, quiero dar las gracias a mi tutor: Julián Pérez García, por su inestimable ayuda y disposición para corregir y guiar mis pasos, ha sido un verdadero placer elaborar este trabajo de su mano.

Quiero dedicarle este TFG a mi familia, especialmente, a la persona que más me ama en el mundo: mi madre, Ana. Sirva como homenaje por su incansable y solitaria lucha para sacarme adelante, convirtiéndose en mi inspiración y referente femenino más admirado. Porque creyó en mí, cuando nadie lo hacía, ni siquiera yo. Porque todo lo que soy y seré es gracias a ella, por su entrega incondicional y su amor infinito. Gracias, por ayudarme a reconstruir mi vida mamá.

A mis abuelos, Balbina y Manuel, a mi tita Encarna y a mi tito Juan, que no han cesado de trabajar ni un solo día para legarme en vida la mejor herencia, mis estudios.

A mis compañeras Natalia y Verónica, sin las cuales esto no hubiera sido lo mismo. De la Universidad me llevo todo lo aprendido y su amistad. Gracias por las risas, la complicidad y vuestra ayuda desinteresada.

No puedo dejar de mencionar a mi más fiel, leal, sincera y querida amiga, Cleopatra, que tras 17 años dando luz a mi vida, cerró sus ojos. Gracias por enseñarme lecciones tan valiosas y que ningún humano me enseñó.

A todos ellos, muchísimas gracias. Sin su apoyo, nada tendría sentido.

Y como no podía ser de otro modo, también quisiera dedicar este trabajo a tantas mujeres talentosas y silenciadas a lo largo de la historia, que no cejaron en la lucha para abrirnos las puertas y allanarnos el camino. Gracias a ellas, hoy soy tenida en cuenta.

“Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”

Rosa de Luxemburgo

Resumen

Este TFG tiene como objetivo analizar cuantitativamente la existencia de un sesgo de género en el mercado laboral español, tanto en el sector público, como en el sector privado, abordando, en primer lugar, una contextualización teórica sobre el tema.

Asimismo, se analizará el mercado de trabajo desde una perspectiva de género y se constatará, en la mayoría de los casos, la presencia de los llamados “techo de cristal” y “brecha salarial”.

En cuanto al análisis cuantitativo, en el sector público, se atenderá a la gestión de los puestos de responsabilidad en función del género, a nivel estatal, autonómico y municipal. En lo referente al sector privado, se tomará como muestra la composición del Consejo de Administración, en base al género, de las empresas que alcancen una facturación superior a mil millones de euros.

Palabras clave:

Desigualdad de género, techo de cristal, suelo pegajoso, discriminación laboral, brecha salarial.

Abstract

This TFG aims to quantitatively analyse the existence of a gender bias in the Spanish labour market, both in the public and private sectors, by first addressing a theoretical contextualisation of the issue.

Likewise, the labour market will be analysed from a gender perspective and the presence of the so-called "glass ceiling" and "wage gap" will be noted in most cases.

With regard to quantitative analysis, in the public sector, attention will be paid to the management of positions of responsibility according to gender, at the state, autonomous and municipal levels. As regards the private sector, the composition of the Board of Directors will be taken as a sample, based on gender, of the companies that reach a turnover of more than one billion euros.

Keywords:

Gender inequality, glass ceiling, sticky floor, employment discrimination, pay gap.

1. Introducción

España, siglo XXI: La desigualdad de género es un fenómeno anacrónico presente en distintas esferas de la sociedad, la familiar, la social y la laboral. Siendo esta última, la que fundamenta este trabajo.

Si bien se han alcanzado importantes logros a lo largo de los siglos XX y XXI en materia de paridad de género al estandarizarse la igualdad de derechos y oportunidades en la vida política y económica, el desarrollo y el peso actuales de movimientos y oleadas feministas revela, además de otras deficiencias en términos de igualdad de género, la diferenciación existente en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Esta se materializa en la brecha salarial y en la subordinación de las trabajadoras, que se transforman en precariedad laboral. Asimismo, la desigualdad trasciende dentro del propio colectivo, ya que se ramifica a su vez a una serie de sub-desigualdades, entre ellas las que hacen referencia a la nacionalidad o a la edad de las trabajadoras.

Se da la peculiaridad de que la propia desigualdad es desigual dependiendo de la zona del Mundo en la que se centre la mirada. Existen países en los que se podría calificar, incluso, de hiper desigualdad. No obstante, aclarar que este trabajo se circunscribe al caso particular de España.

Paradójicamente, de acuerdo con los datos que proporciona el *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*, se observa que pese a ser mayor la cantidad de mujeres egresadas cada año, concretamente el 56,4% del total de graduados en el curso 2016-2017, tienen una menor representación en el mercado de trabajo, con una proporción en el último trimestre de 2017, según el *Instituto Nacional de Estadística (INE)*, del 45,6% del total de la población ocupada.

Las mujeres están logrando romper los estereotipos de género tradicionales mediante la cualificación profesional y el ejercicio de su actividad laboral. Aunque es cierto que, cada vez más, están accediendo a puestos de responsabilidad acorde a su nivel de estudios en empresas y Administraciones Públicas, persisten las jerarquías de género anquilosadas, lo que hace que su representación sea aun significativamente reducida, tal como se analizará en este trabajo.

La normativa y las distintas medidas de carácter político que se han llevado a cabo en la actualidad muestran el lento acompasamiento de la concienciación social y el amparo de la

ley para blindar y hacer efectivas la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Esa laxitud, convierte a esta asimetría social en una cuestión de responsabilidad pública. Sin embargo, aún queda un largo trayecto por recorrer para derribar barreras consuetudinarias, sociales y estructurales.

2. Objetivo, estructura y metodología

El objetivo fundamental que persigue este estudio es doble. Por un lado, determinar si existe un sesgo de género en el mercado laboral, en función del porcentaje de representación de mujeres y hombres en el Consejo de Administración de empresas privadas y en las Administraciones Públicas. Por otro lado, determinar si existen diferencias significativas a nivel presupuestario o de facturación, en función de la representación y la gestión de mujeres en las Administraciones Públicas y en los Consejo de Administración. Todo ello, con el propósito de desvelar qué hay de cierto en los fenómenos “techo de cristal” y “brecha salarial”.

A continuación, se planteará el marco conceptual en el que se apoya este trabajo. Se analizará la posición y situación de la mujer en el mercado laboral analizando las cifras disponibles. Se presentarán los datos correspondientes a la proporción de mujeres y hombres que ocupan puestos de responsabilidad en el sector privado y el sector público, este último desglosado a nivel Estatal, Autonómico y Municipal. Asimismo, se realizará un análisis cuantitativo para determinar la influencia de género en una mejor o peor gestión económica y se plantearán las conclusiones derivadas del análisis de la información contenida en este estudio.

Para la obtención de los datos necesarios se ha recurrido a las siguientes bases de datos:

- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Instituto de la Mujer
- SABI
- Euromonitor
- Eurostat
- Statista

Las deducciones son el resultado del cálculo de medias, porcentajes, ratios por género y modelizaciones para cada uno de los segmentos objeto de este análisis: empresas,

ayuntamientos, Comunidades Autónomas y Estado, utilizando como soporte las herramientas Excel y EViews.

3. Justificación del tema elegido

El argumento que da fondo y forma a este trabajo suscita un gran interés en mí, como mujer y, especialmente, como pieza integrante de esta sociedad. La desigualdad de género es un fenómeno que ha estado presente a lo largo de la historia y con el que aún coexistimos. Erradicar esa asimetría, asentada en distintos ámbitos, conlleva esfuerzo y perseverancia que han de ser compartidos por todos y todas.

Solo aglutinando conciencias, fuerzas y objetivos lograremos poner fin a las rigideces en materia de igualdad, actitudes y estereotipos, pudiendo edificar un nuevo modelo de sociedad más tolerante, evolucionado y, sobre todo, justo.

4. Marco teórico de referencia

En España, la incorporación y la visibilidad de la mujer en el mercado laboral es un acontecimiento que, sobre todo, se localiza temporalmente en el último tercio del siglo XX, cuando se empezaron a llevar a cabo medidas con el fin de favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar. Ello constituyó un cambio de mentalidad y se empezó a dismantlar la idea de que las labores del hogar corresponden exclusivamente al colectivo femenino (Ferreira, 2004). Desde entonces, las mujeres han ido teniendo, de manera progresiva, una mayor presencia en el mercado de trabajo, hasta alcanzar en el último trimestre de 2019, según la *Encuesta de Población Activa (EPA)*, un 45,5% de tasa de ocupación. Sin embargo, siguen percibiendo salarios sensiblemente más bajos. Concretamente en 2019, de media cobraron un 29,3% menos que los hombres, independientemente del nivel de cualificación, según un informe elaborado por el Ministerio de Hacienda (Gestha), lo cual pone de manifiesto la existencia de la famosa brecha salarial. Por tanto, la desigualdad es un fenómeno que se ubica, incluso, en profesiones “privilegiadas”.

En el informe *“El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”*, elaborado por el Instituto de la Mujer para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2004, se ponen de manifiesto las principales discriminaciones que sufren las mujeres en mercado laboral, algunas de las cuales se expondrán a continuación y pueden resumirse en “menores salarios, dificultad de acceso a puestos de mayor nivel, sobre todo en sectores masculinizados, asignación de tareas menos cualificadas, contratos menos estables y duraderos o la inexistencia de ayudas para poder atender a la familia”, entre otras circunstancias.

A continuación, se expone la existencia de toda una terminología basada en esta rémora social.

4.1 Brecha salarial

De acuerdo con la Comisión Europea, la brecha salarial se define como *“la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”*.

Por lo tanto, la brecha salarial describe la situación en la que muchas mujeres perciben una retribución salarial más reducida que los hombres, desempeñando las mismas labores o similares. Lo cual implica para las mujeres un déficit salarial. Distintos investigadores afirman que es en los complementos salariales donde se dan los principales desequilibrios entre ambos sexos, dada su discrecionalidad (Díaz-Martínez, Jabbaz, Aguado y González, 2016).

Conforme a los datos del INE, en 2017 las mujeres cobraron de media 5.784 euros menos al año, lo que entraña una disminución del 0,2% de la distancia salarial, respecto al año anterior, pero, con todo, una mujer debería trabajar 80 días más que un hombre para llegar a cobrar lo mismo. Aún más, ampliando el plazo temporal, se constata desde 2008, un ensanchamiento de la brecha salarial del 8,5%, que explica su mantenimiento, tal y como puede observarse en el gráfico 1.

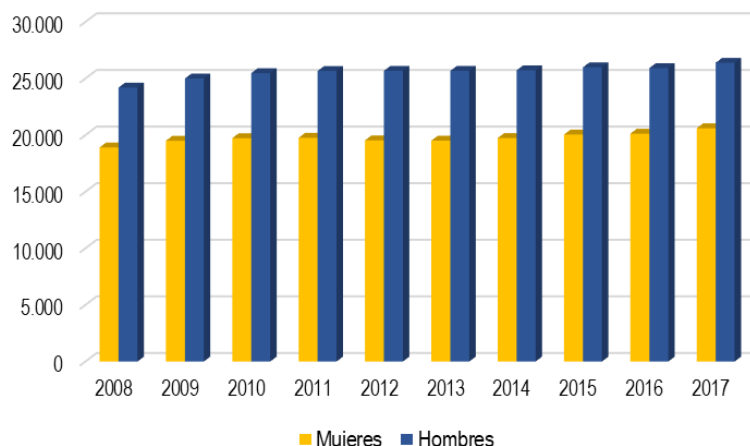


Gráfico 1: Salario medio anual por sexo (euros)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Es importante tener en cuenta que las estadísticas de población activa no recogen por completo la realidad de muchas mujeres que realizan trabajos en los que no cotizan y, por lo tanto, no figuran como parte de estos datos, tal es el caso de las empleadas de hogar o cuidadoras de niños y ancianos.

En el estudio “Brecha salarial y techo de cristal”, elaborado por Gestha en 2019, los técnicos del Ministerio de Hacienda aseguran que se necesitarán 87 años para eliminar por completo las diferencias salariales.

Asimismo, el análisis de la distancia salarial por sectores de actividad revela, como era previsible, que en todos los sectores existe brecha salarial. El gráfico 2 muestra los últimos datos disponibles del INE, correspondientes al año 2017. En algunos sectores, la desigualdad salarial es notablemente amplia, tal es el caso de las “Actividades sanitarias y servicios sociales”, paradójicamente un sector feminizado, es decir, en el que hay una mayor proporción de mujeres; las “Actividades profesionales, científicas y técnicas”; las “Actividades financieras y de seguros”, junto al sector del “Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”. En el único sector que esa desigualdad salarial es algo más reducida es en el de la “Educación”.

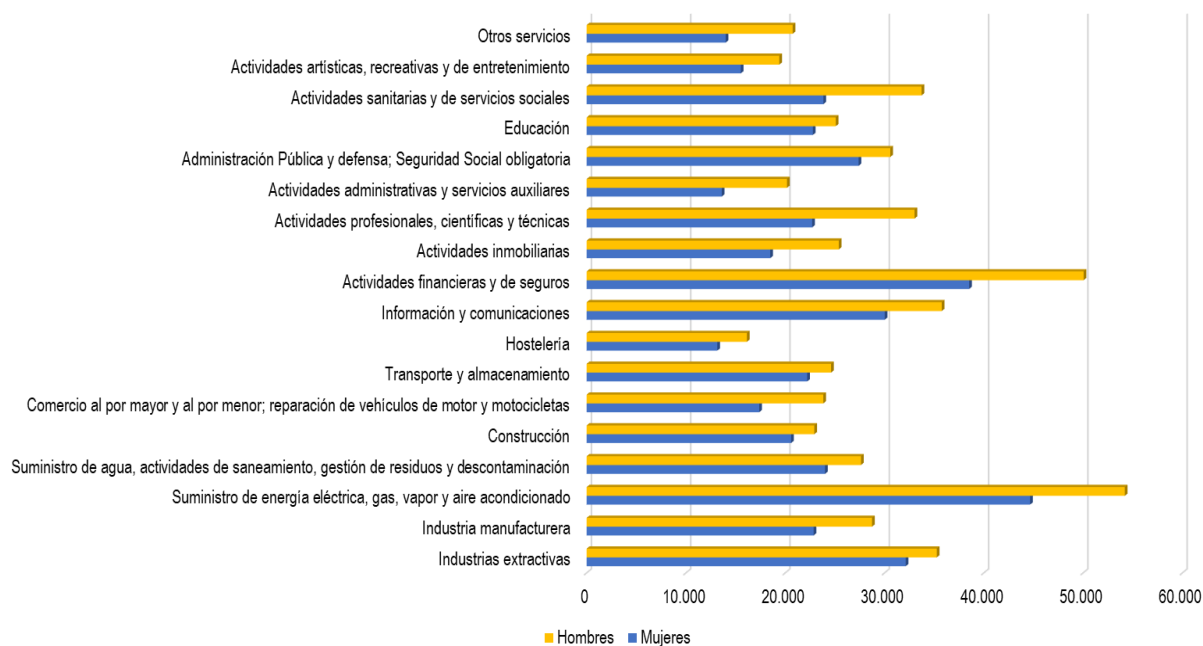


Gráfico 2: Salario medio anual por sexo y sector de actividad (euros)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por tanto, la brecha salarial delata ostensiblemente el hecho de que las mujeres, efectivamente, perciben sueldos más bajos y, consecuentemente, sus cotizaciones sociales serán más reducidas, obteniendo en su jubilación peores pensiones, pues según el informe “Pensiones desagregadas por sexo, elaborado por el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), la cuantía de sus pensiones son un 37,8% más bajas que las de los hombres.

La brecha salarial parece una realidad difícil de cambiar, sin embargo, es una cuestión que cada vez inspira más medidas y políticas, siendo el 5º objetivo, titulado Igualdad de Género, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Asimismo, su eliminación es una finalidad contenida en la Estrategia Europea de Empleo (EEE).

4.1.1 Causas de la brecha salarial

Existen diferentes hechos que explican la brecha salarial. Entre ellos, cabe resaltar los siguientes:

- La segregaciones horizontal y sectorial, que se esclarecerán a continuación y a grandes rasgos describen las diferencias en las profesiones y los sectores que tienen una preponderancia de mujeres u hombres.
- El tipo de contrato. Se da la circunstancia de que las mujeres protagonizan de manera masiva contratos temporales y/o a tiempo parcial.
- Determinadas políticas encubiertas, dado que no es lícito, de entidades privadas o públicas de reticencia a contratar mujeres ante la eventualidad de una posible maternidad.
- La menor proporción de promoción profesional en el caso de las mujeres (“Techo de cristal”).
- La práctica inexistencia de la conciliación laboral y familiar.
- La ineficacia de las leyes en materia de igualdad

4.2 División sexual del trabajo: segregación horizontal o “Gueto de terciopelo”

La División sexual del trabajo hace alusión a la distribución tradicional o “esperada” del trabajo en función del género, marcada, especialmente por la capacidad reproductiva de las mujeres. Dicha división conduce a la llamada segregación horizontal, que supone la ocupación de sectores profesionales por hombres o mujeres, atribuidos tradicionalmente a unos o a otros, condicionando la vida profesional de los mismos y las mismas. Aquellos sectores profesionales que son considerados de mujeres u hombres, se conocen bajo el término: “Gueto de terciopelo”, acuñado por primera vez en 1978.

El gráfico 3 muestra la ocupación por sexo y ramas de actividad en el último trimestre de 2019. En él se puede comprobar, a simple vista, que existen actividades en las que prevalece la ocupación femenina, tales como las relacionadas con la salud y los servicios sociales, la educación o la hostelería, entre otras. En cambio, sectores como el de la construcción o el transporte están visiblemente masculinizados.

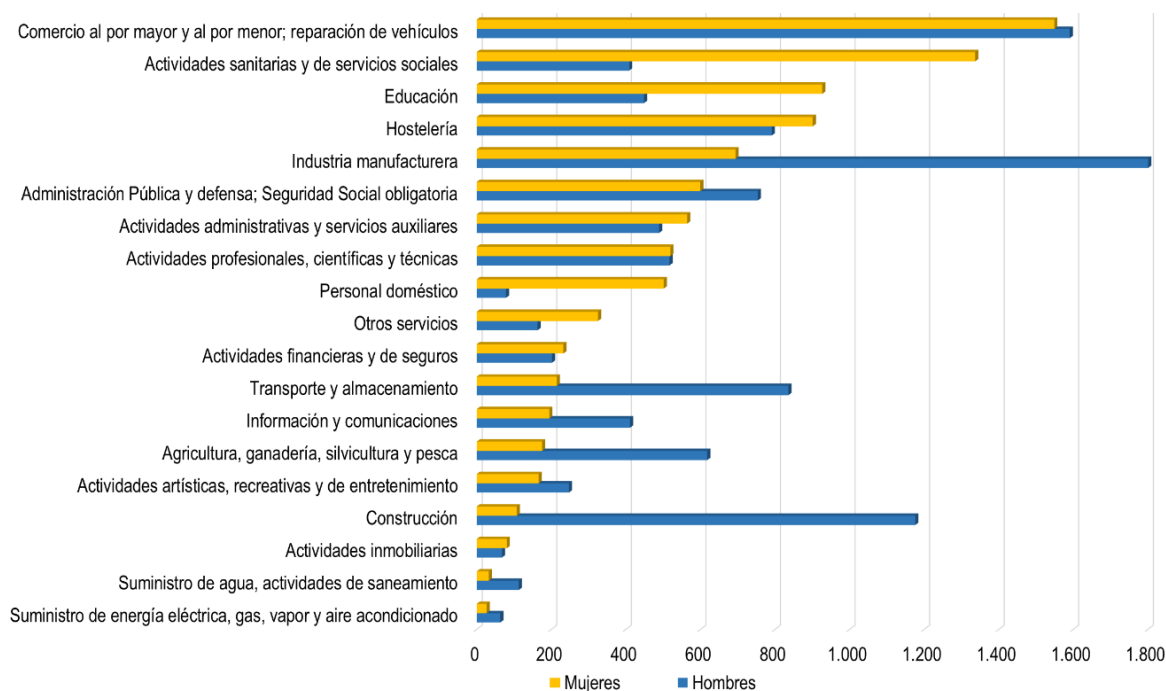


Gráfico 3: Ocupación por sexo y por rama de actividad (miles de ocupados/as)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por tanto, la estereotipación o los roles de género trascienden de la vida familiar e irrumpen en la vida laboral de muchas mujeres, por el originario y convencional reparto del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, situándose aquí la génesis de gran parte de las desigualdades por razón de sexo.

4.3 Segregación vertical: el “Techo de cristal”

¿Existe igualdad de oportunidades para llegar a ocupar puestos de decisión? La respuesta, en la mayoría de los casos, es no. Basta con comprobar la tasa de ocupación femenina en cargos de responsabilidad en diferentes organizaciones. De acuerdo con el informe *CS Gender 3000*, elaborado por Credit Suisse en 2019, en España sólo el 13% de las compañías cuentan con Directoras de Finanzas (CFO), el 12% con encargadas del Business Management y el 0% con Directoras Ejecutivas (CEO). Esto verifica la presencia del llamado “techo de cristal”, término adoptado por primera vez en los años ochenta para poner nombre a la barrera invisible que imposibilita acceder a puestos de responsabilidad en empresas cotizadas a mujeres cualificadas (Morrison, White y Van Velsor, 1987). Y aunque es posible que un amplio número

de mujeres hayan logrado alcanzar ciertos cargos en las empresas, no consiguen acceder a los auténticos puestos de poder “explícito” (Valcárcel, 1997), por lo que este fenómeno también recibe el nombre de “peldaño roto”. En el informe “*Women in the workplace*” lo definen como la situación en la que las mujeres quedan atrapadas en los puestos básicos, sin la posibilidad de “subir la escalera corporativa” y, consecuentemente, muy pocas logran ser gerentes, esto puede visualizarse en el gráfico 4. Se produce una relación inversa, de manera que, a medida que se incrementa el nivel de responsabilidad, el porcentaje de mujeres que ocupan esos puestos va mermando. En resumen, las mujeres se enfrentan a más dificultades para acceder a puestos más valorados y, por tanto, mejor remunerados, incluso teniendo en su haber el mismo nivel formativo y experiencia que los hombres.

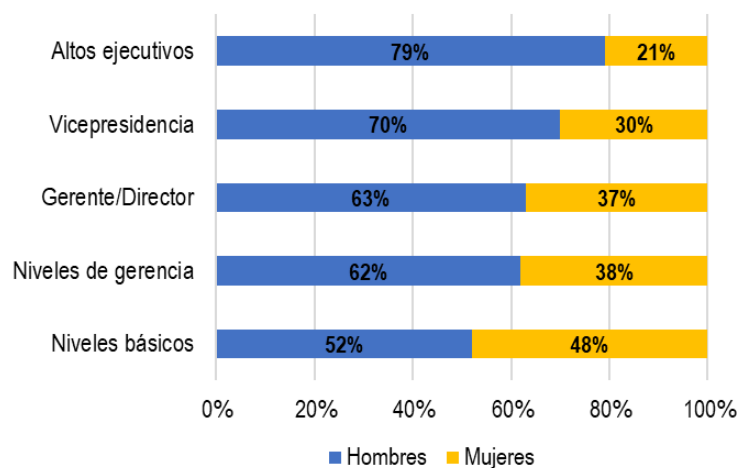


Gráfico 4: Ocupación de niveles dentro de la empresa por sexo (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe *Women in the workplace*

Durante mucho tiempo, la invisibilidad de dicha barrera ha permitido la proliferación de razonamientos que intentan justificar que las trabas profesionales responden exclusivamente a singularidades de las propias mujeres o por una legislación discriminante. Sin embargo, en la actualidad, el hecho de que una mujer no ascienda no se debe a un conflicto por la aplicación de una legislación laboral discriminatoria, o por falta de preparación formativa, pues como recoge el gráfico 5, hay una mayor cantidad de trabajadoras con estudios superiores. De modo que, definitivamente, sostener este planteamiento carece de fundamento, pues la normativa laboral no avala tal discriminación y las mujeres, por su parte, son las que ostentan un mayor porcentaje del total de los graduados universitarios cada año, incluso en aquellas carreras estereotipadamente masculinas (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002).

Desde hace algunos años, esta realidad ha cobrado una especial importancia en el ámbito empresarial, sobre todo en términos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Esta preocupación ha derivado en la implantación de medidas que buscan fomentar la representación femenina, de manera progresiva, en los Consejos de Administración de las empresas.

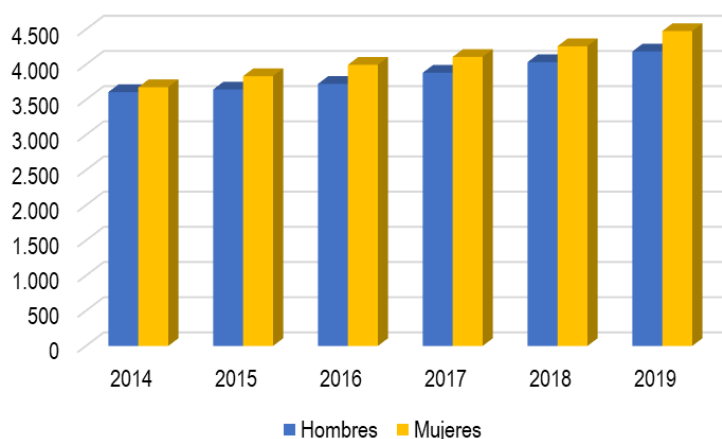


Gráfico 5: Evolución del número de ocupados/as con estudios superiores (miles de personas)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe Women in the workplace

4.3.1 Escaleras y Laberintos de cristal

Del “Techo de cristal” emanan otros fenómenos, tales como los denominados Escaleras y Laberintos de cristal.

Las “Escaleras de cristal” son una figura que describe aquellas situaciones en las que son los hombres quienes desempeñan trabajos tradicionalmente “feminizados” en sectores como los que se han visto en el apartado 4.2 (sanidad, educación o servicios), logran ascender de categoría incluso más rápido de lo que lo haría una mujer. Algunos autores consideran que ello puede responder a que, normalmente, son hombres quienes ocupan los puestos directivos con mando de decisión, los cuales estiman que las mujeres tienen una menor disponibilidad para encargarse de tales responsabilidades, por sus funciones maternas dentro del hogar (Guzmán y Mauro, 2004).

Los “Laberintos de Cristal” definen todos los escollos con los que se topan las mujeres para alcanzar ciertas posiciones de liderazgo, en las que, por ejemplo, deben demostrar por duplicado su capacidad para llevar a cabo las tareas y se les exige una mayor excelencia. En

este sentido, el estudio *“Maternidad y Trayectoria profesional”*, elaborado por IESE Business School y los laboratorios Ordesa en 2017, revela que el 46% de las trabajadoras sintió que debía trabajar con su esfuerzo multiplicado para demostrar su valía.

4.3.2 “Suelo pegajoso”

Otra imposibilidad que deriva del “techo de cristal” es el denominado “suelo pegajoso”, que hace referencia a las funciones domésticas y el cuidado de los niños, *“que el sistema de género hace recaer exclusivamente sobre las mujeres”* (Esquivel y Martí, 2017), y que funcionan como un “pegamento” que atrapa e impide a las mujeres realizar una carrera profesional. Ello restringe las posibilidades de ascenso, pues dejan de asistir a cursos o a eventos fuera del horario de trabajo. De modo que se formula otro de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, y que se desarrollará a continuación, la llamada doble jornada o “doble mochila”, que converge en el mismo desenlace que el “suelo pegajoso”: reducción de la jornada y, finalmente, estancamiento de la carrera profesional (Upegui y Cervera, 2018).

4.4 Conciliación laboral y familiar: la “doble mochila”

La conciliación laboral y familiar se convierte, prácticamente, en una necesidad, dado que otra dificultad añadida a la jornada laboral es la compatibilización con el trabajo doméstico y familiar que, en la mayoría de los casos, suele ser una tarea exclusiva de las mujeres. Esa doble jornada puede resultar humanamente inasumible y, consecuentemente, en algunas ocasiones incompatible con el óptimo desarrollo de la carrera profesional, dificultando su ascenso, dada la exigencia de una gran disponibilidad de horarios. Incluso en un escenario familiar con hijos, en el que participen ambos progenitores a partes iguales, será la mujer la que se acabará planteando la posibilidad de renunciar a su puesto de trabajo y ocuparse personalmente de la crianza de sus hijos en pro de la economía doméstica puesto que, el precio de las guarderías es muy elevado y la diferencia salarial entre ambos progenitores, en el contexto de un modelo de familia tradicional, lo más probable es que incline la balanza a la conservación del trabajo paterno, mejor remunerado, y “compense” más que la madre renuncie al propio, cuyos ingresos presumiblemente hubiera destinado al pago de la guardería. Esta realidad es recogida también en el estudio *“Maternidad y Trayectoria profesional”*, en el cual se sostiene

que el 57% de las trabajadoras ha renunciado a trabajos que no son compatibles con la maternidad y el 53% afirma que ser madre le ha impedido lograr una mayor proyección laboral (IESE-Ordesa, 2017). Escenarios que se alejan bastante de la reducción de jornada laboral de la que se benefician las madres trabajadoras en los países escandinavos (Schmid, 1996).

La conciliación laboral y familiar es, además, un factor que condiciona la decisión de contratar o ascender a una mujer, lo que suma una barrera más a su situación en el mercado laboral. Esto deriva de lo que se ha dado en llamar “la doble mochila” o “doble jornada”, que es la presunción de que es la mujer la que además de trabajar, tiene encomendado el cuidado de los hijos. Ello rompe el principio de la igualdad de oportunidades. El mismo informe, citado anteriormente, revela que, en 2017, el 48% de las mujeres que han estado en un proceso de selección para acceder a un trabajo, fueron preguntadas acerca de si tenían hijos o previsión de tenerlos en el futuro.

En este sentido, se han ido implementando a lo largo de las últimas dos décadas medidas de carácter urgente para salvaguardar y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia laboral, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, primer esfuerzo legislativo en pro de la igualdad de género, que promueve literalmente: *“la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres”*. A ella se suma el reciente Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que contempla una ampliación del permiso de paternidad hasta 8 semanas, además de otras medidas para poner fin a la precariedad laboral de las mujeres. Sin embargo, pese a estos esfuerzos para lograr una igualdad formal, los datos revelan que aún queda mucho trecho para alcanzar la igualdad material.

4.5 “Feminización de la pobreza”

El concepto “Feminización de la pobreza” aparece a finales de los años setenta en la publicación de un análisis estadístico de Diana Pearce, titulado *“The feminization of poverty: Women, work and welfare”*. En él, dejaba constancia del notable incremento de la pobreza de

las mujeres por encima de los hombres y, especialmente, en aquellos hogares cuya cabeza de familia era una mujer (Aguilar, 2011).

Algunas desigualdades de género que presenta el mercado laboral, se materializan en precariedad salarial, jornadas laborales más reducidas, imposibilidad de ascender y dificultad de conciliación, lo que conduce a incrementar el riesgo de pobreza. Por esta razón es esencial tener en cuenta la perspectiva de género. Además, esta situación se hace severa si se trata de mujeres divorciadas, viudas o cabezas de familia en hogares “monomarentales”.

De acuerdo con el 9º Informe *“El estado de la pobreza, seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España”* elaborado por la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en 2019, los indicadores de pobreza muestran un deterioro de la situación de las mujeres, respecto a la de los hombres. En 2018, el indicador AROPE desvelaba que la tasa de riesgo de pobreza para la población femenina es del 27%, dos puntos porcentuales por encima que la masculina. Asimismo, tener hijos es otro factor de riesgo de pobreza y exclusión, pues los datos revelan que, en aquellos núcleos familiares, en los que viven niños y adolescentes, particularmente los que constituyen hogares monoparentales, presentan tasas más elevadas que en aquellos donde conviven, únicamente, adultos.

La pobreza, en este contexto, sería una consecuencia directa de la situación de la mujer en el mercado laboral, con trabajos precarios, contratos temporales y a tiempo parcial, lo que explica unas consiguientes condiciones de inferioridad salarial y que acaba por trasladarse, inexorablemente, en muchos casos, a la siguiente generación.

5. Posición de la mujer en el mercado laboral español

En España hay una menor presencia femenina en el mercado de trabajo, en términos relativos, si se compara con países vecinos. Si bien en las últimas décadas se ha ido intensificando, fruto del desarrollo socioeconómico, todos los factores descritos antes, evidentemente, ejercen su incidencia en este hecho.

Para poder hacer una fotografía de la posición de la mujer en el mercado laboral se analizarán los datos de actividad, paro y ocupación.

5.1 Tasa de actividad

Históricamente, la tasa de actividad femenina está por debajo de la masculina. La tabla 1 muestra la evolución de esta tasa y puede percibirse que, en 2019, el porcentaje de población activa masculina se situó 11,5 puntos porcentuales por encima de la femenina. Sin embargo, analizando la última década, se constata la progresiva tendencia a la baja en la disparidad de la tasa de actividad por género, la cual refleja una disminución del 16,1% desde 2009.

Año	Hombres	Mujeres	Diferencia
2009	67,4	53,7	13,7
2010	67,1	54,0	13,1
2011	66,7	54,0	12,7
2012	66,4	53,9	12,4
2013	66,0	53,8	12,2
2014	65,8	53,7	12,2
2015	65,9	53,7	12,2
2016	65,7	53,7	12,0
2017	65,4	53,7	11,7
2018	65,1	53,6	11,5
2019	64,8	53,4	11,5

Tabla 1: Tasa de actividad por sexo (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

5.2 Tasa de desempleo

La tasa de paro en función del género, como figura en el gráfico 6, también presenta un patrón desigual entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las que registran una mayor proporción, a excepción del periodo 2009-2010, que muestra el incremento masivo de hombres parados, resultado directo de la caída del sector de la construcción, como consecuencia de la crisis inmobiliaria en 2008. No obstante, cabe mencionar, que la diferencia entre ambas tasas de paro siempre se ha mantenido, siendo las mujeres el colectivo más afectado por el desempleo.

El paro femenino se situó en 2019 en el 24%, 4,2 puntos porcentuales por encima del desempleo masculino.

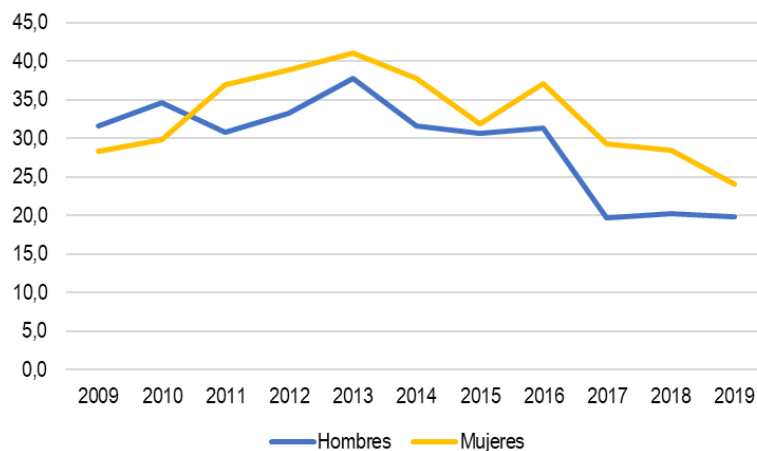


Gráfico 6: Tasa de desempleo por sexo (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Tal vez, los datos por sí solos, no ofrecen una amplia perspectiva y por ello, resulta conveniente comparar la tasa de paro con la de otros países europeos. Para que los resultados comparativos no estén sesgados por los diferentes niveles de desempleo totales de cada país, se analizarán las diferencias entre las tasas de paro femeninas y las masculinas, en lugar de la tasa de paro absoluta de las mujeres. De tal modo que, si se observa el gráfico 7, puede advertirse que España se sitúa en primer lugar, con la tasa de paro diferencial más elevada, seguida de cerca por Grecia. Países como Finlandia, Malta, Austria, Bélgica, Alemania, Irlanda, Suiza, Suecia y Reino Unido presentan tasas diferenciales de desempleo negativas, lo que indica tasas de paro femenino más bajas que las masculinas.

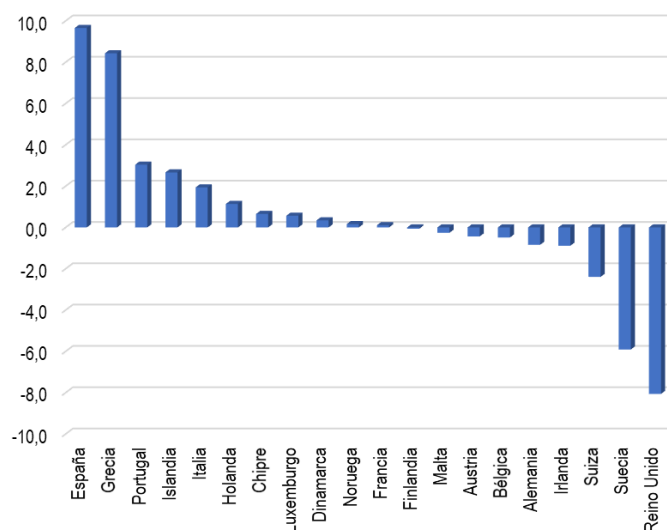


Gráfico 7: Tasa de desempleo diferencial en Europa (% de la población económicamente activa)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Euromonitor

5.3 Ocupación por género

Como cabía esperar, la evolución histórica de la tasa de ocupación masculina se sitúa por encima de la femenina, pues presentan también una mayor tasa de actividad, tal y como queda reflejado en el gráfico 8. Concretamente, en 2019, se registró un 54,5% de ocupados y un 45,5% de ocupadas, el equivalente a un total de 10.122.525 y 8.449.300, respectivamente.

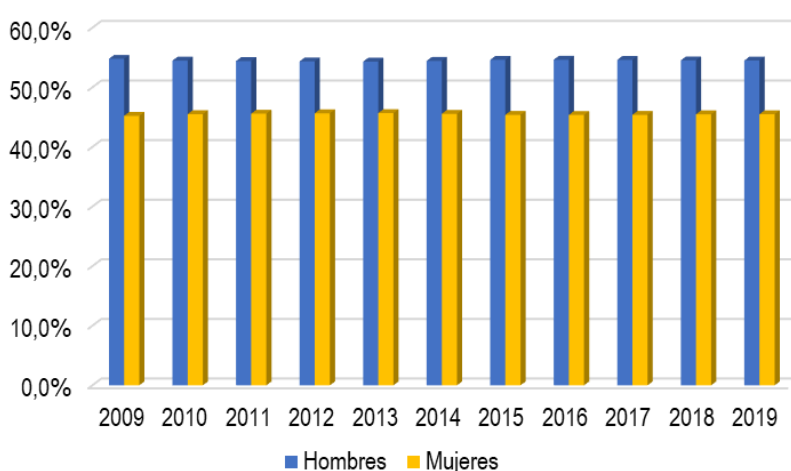


Gráfico 8: Tasa de ocupación por sexo (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

5.3.1 Ocupación en el sector privado

El gráfico 9 revela una considerable desigualdad en el número de ocupados por género dentro del sector privado. La diferencia entre ambos sexos ha presentado una notable estabilidad en la última década. En 2019, de los casi 17 millones de ocupados en España, 7,2 millones fueron mujeres, frente a los 9,3 millones de hombres, los cuales representan el 56,4% de la tasa de ocupación y las mujeres el 43,6%.

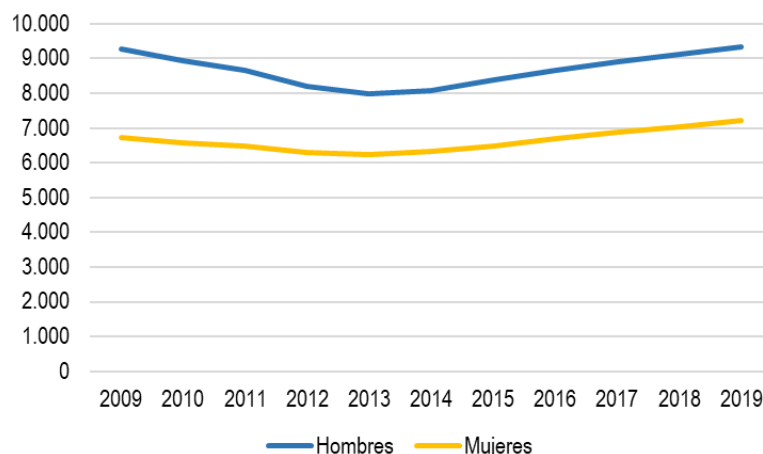


Gráfico 9: Ocupación por sexo en el sector privado (miles de ocupados/as)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Analizando la ocupación en función del tipo de jornada, se observa en el gráfico 10, que, bajo la modalidad de jornada completa, se dibuja más o menos la gráfica de ocupación total, pero con una mayor desigualdad. Los hombres ocupados a jornada completa representan el 62,3% del total, con 8,6 millones trabajadores; y las mujeres tan solo el 37,7%, con 5,2 millones.

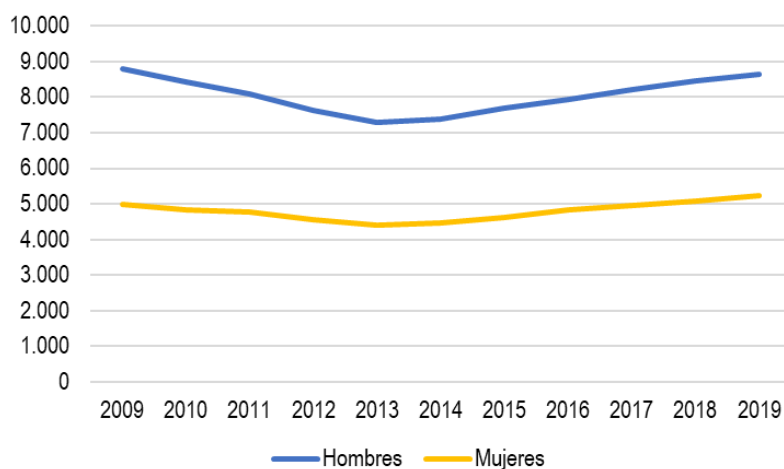


Gráfico 10: Ocupación por sexo a jornada completa en el sector privado (miles de ocupados/as)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si se tiene en cuenta la jornada a tiempo parcial, aspecto esencial en la explicación de la precariedad laboral femenina, recogida en el gráfico 11, el número de mujeres ocupadas pasa a estar significativamente por encima de los hombres ocupados. Traducido en cifras, el 74,2%,

equivalente a, aproximadamente, 2 millones de mujeres están contratadas a tiempo parcial y el 25,8% de los ocupados, es decir, 690.400 varones se hallan en las mismas condiciones.

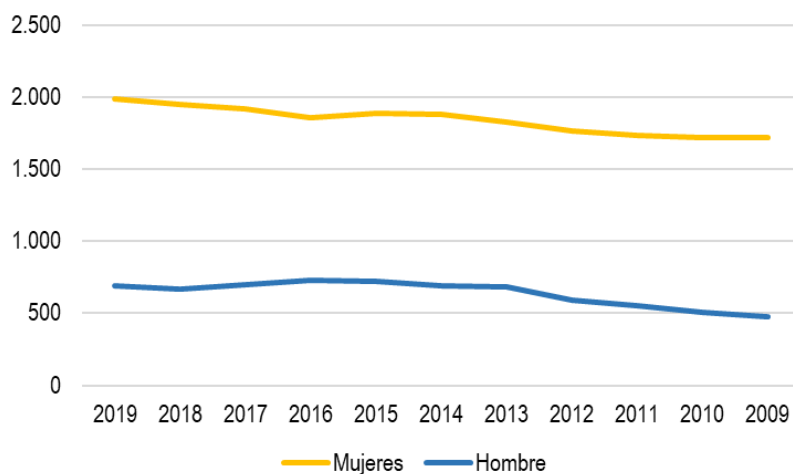


Gráfico 11: Ocupación por sexo a jornada parcial en el sector privado (miles de ocupados/as)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

5.3.2 Ocupación en el sector público

Paradójicamente, pese a lo predecible en base a lo vertido por los datos analizados hasta el momento, si se observa el gráfico 12, en el sector público la desigualdad se reduce, hasta el punto que en este caso, hay una mayor cantidad de mujeres ocupadas.

El año 2019, registró un total de 1,6 millones de mujeres ocupadas en el sector público, frente a 1,3 millones de hombres. El hecho de que la proporción de mujeres en el sector público sea mayor que en el sector privado, probablemente se deba a que las mujeres prefieren trabajos con horarios definidos y más estables, que facilitan el equilibrio de la vida laboral y personal.

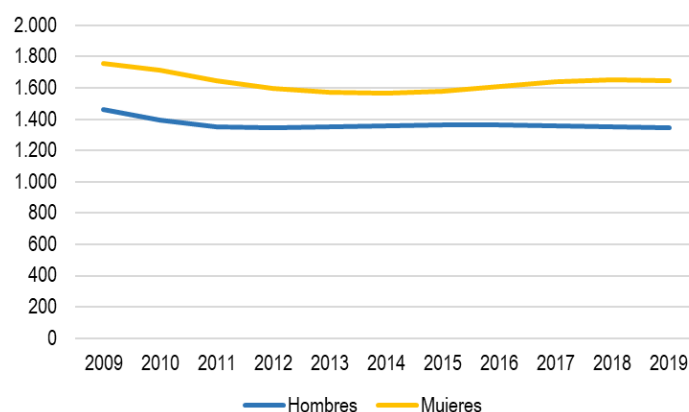


Gráfico 12: Ocupación por sexo en el sector público (miles de ocupados/as)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

5.4 Niveles de responsabilidad por sector y género

A continuación, se evaluará la magnitud del “techo de cristal” en el sector privado y en el público. Para ello, se estudiarán los porcentajes de ocupación por rama de actividad y género en 2019, conseguidos a partir de los micro-datos de la EPA, obtenidos por el INE.

Es importante subrayar que el propio diseño muestral que realiza el INE no garantiza la representatividad completa en colectivos tan específicos como los cruces entre ramas de actividad y categorías de ocupación, por lo que los resultados que se presentan a continuación deben ser interpretados con la debida cautela.

5.4.1 Ocupación por rama de actividad

El gráfico 13 muestra las diez ramas de actividad que mayor porcentaje de ocupación femenina registran. El porcentaje más elevado corresponde a las “Actividades de organizaciones y organismos territoriales” (100%), seguida de las “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” (88,2%), las “Actividades de servicios sociales sin alojamiento” (84,8%) y la “Asistencia en establecimientos residenciales” (84,3%).



Gráfico 13: Ocupación por género y rama de actividad (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Los porcentajes más reducidos de ocupación femenina se hallan en las “Actividades de construcción especializada” (6,8%), en la “Industria de la madera y del corcho” (7,5%), “Actividades de reparación e instalación de maquinaria” (8,9%) y en “Actividades de apoyo a las industrias extractivas”, junto a las de “Extracción de minerales”, ramas donde, directamente, no se registra actividad femenina, como recoge el gráfico 14.



Gráfico 14: Ocupación por género y rama de actividad (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En lo referente a la ocupación femenina en las Administraciones Públicas, los datos desprenden que el 31,3% son mujeres que trabajan para la Administración Pública Estatal, el 69,6% para las CCAA, el 49,6% para Administraciones Locales y el 47,6% en Universidades, lo que puede visualizarse en el gráfico 15.

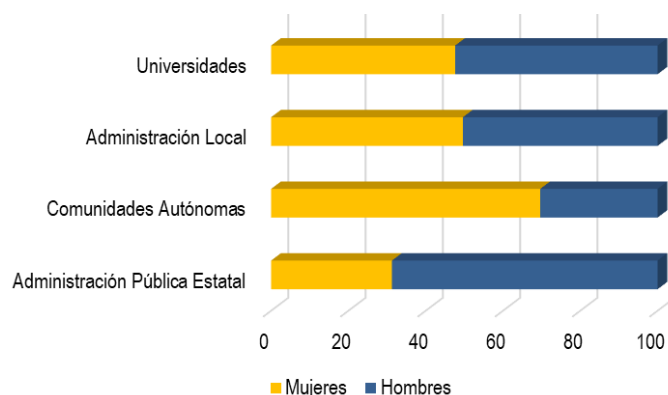


Gráfico 15: Ocupación por género en las Administraciones Públicas (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de la Mujer

Una vez planteada la distribución de la ocupación por ramas de actividad en el sector público y en el sector privado, es posible resumir que, por lo general las mujeres se concentran en las ramas de actividad relacionadas con servicios domésticos, hostelería, sanidad, enseñanza, comercio o labores administrativas. En cambio, los hombres suelen ocupar ramas de actividad vinculadas con la industria, la agricultura, la construcción, el transporte, los servicios de protección y seguridad, la gestión empresarial o carreras militares.

De modo que, se puede concluir que es dentro de las ramas de actividad agrupadas en el sector terciario donde hay una mayor presencia femenina, lo que podría explicarse por el hecho de que, tradicionalmente, las actividades de los sectores primario y secundario han sido desempeñadas, en su mayoría, por hombres, dando lugar al desplazamiento de las mujeres hacia el sector servicios.

Estos datos corroboran la objetividad de la segregación horizontal.

5.4.2 Ocupación por grado de responsabilidad

Además del análisis de la composición por género de las distintas ramas y sectores de actividad, para confirmar la existencia del “techo de cristal” y de la “segregación horizontal”, sería importante especificar en un listado el tipo de ocupaciones que desempeñan. Para ello, se han agrupado los diferentes tipos de ocupaciones en ocho categorías de nivel de responsabilidad:

- Dirección y gerencia: alberga directivos/as, ejecutivos/as y gerentes.
- Profesiones liberales: engloba a profesionales que desarrollan actividades laborales para las que se requieren preparación universitaria (sanitarios/as, profesores/as, abogados/as, etc.)
- Profesiones técnicas: integra a técnicos en distintos campos con una elevada cualificación (técnicos/as ingenieros/as, técnicos/as de laboratorio, técnicos/as en tecnologías de la información y la comunicación, etc.).
- Administración y contabilidad: comprende administrativos/as, contables y personal de oficina.

- Empleos cualificados: reúne a todos aquellos/as trabajadores/as que desempeñan labores para los que se requiere un nivel de formación media previa (servicios de correos, bibliotecarios/as, recepcionistas, etc.).
- Oficios: reúne a todos los/as profesionales, normalmente con estudios de formación profesional (mecánicos/as, electricistas, albañiles, etc.)
- Empleos no cualificados: incorpora a trabajadores/as que ocupan puestos en múltiples ramas de actividad, para los que no se requiere ningún tipo de formación (camareros/as, dependientes/as, limpiadores/as, etc.).
- Ocupaciones militares: integradas por todos los/as militares y altos mandos del ejército.

De acuerdo con los cálculos realizados, se obtienen los siguientes resultados:

- En general, en todos los tipos de ocupación hay una menor presencia de mujeres, a excepción de las categorías: administración y contabilidad, empleos no cualificados y profesiones liberales, cuyos porcentajes de ocupación femenina superan el 50%.
- El tipo de ocupación en el que hay una menor proporción de mujeres es en los oficios, donde tan solo hay un 11,1% de representación femenina, lo que se traduce como 323.423 mujeres, frente a 2.591.102 hombres en este segmento. Le siguen de cerca las ocupaciones militares, en las que se encuentra un 12,4% de mujeres, equivalente a un total de 13.613, respecto a 96.384 hombres.
- En los empleos cualificados y en las profesiones técnicas el porcentaje de mujeres también se encuentra por debajo del de los hombres, registrando un 23,5% y un 39,6%, respectivamente. Lo que certifica, comparando estos datos con el resto, que los empleos con menos cualificación están ocupados, en mayor proporción por mujeres y, consecuentemente, los hombres copan los puestos de mayor cualificación.
- Se observa a simple vista, atendiendo al gráfico 16, que donde se halla la mayor concentración de mujeres es en la ocupación: administración y contabilidad, con una representación del 69,3%, es decir, 1.120.293 administrativas, frente a 496.111 administrativos.
- Por último, se trasluce, una vez más, la existencia del “techo de cristal”, pues los datos revelan que solo el 31,9% de mujeres (247.856 directivas y gerentes) ocupa puestos de dirección y gerencia, frente un 68,1% de representación masculina (528.640 directivos y gerentes).

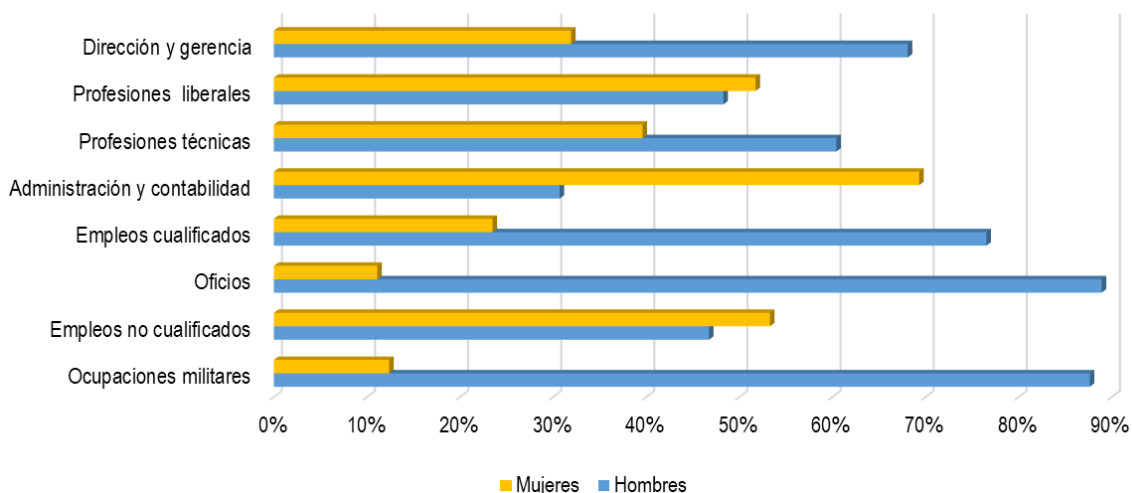


Gráfico 16: Ocupación por género y nivel de responsabilidad (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si se desgrana este tipo de ocupaciones, teniendo en cuenta, únicamente, los datos correspondientes a mujeres, para estudiar su distribución (porcentajes sobre el total de mujeres en cada ocupación), por rama de actividad según de la clasificación de la Contabilidad Nacional de Actividades Económicas (CNAE), los resultados más significativos son los siguientes:

- Dentro de la ocupación de dirección y gerencia, la rama de actividad en la que más mujeres hay es en la relacionada con “56. Servicios de comidas y bebidas” (3,1%) y en la que menos en la de “59. Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical” (0,02%).
- En cuanto a las profesiones liberales, la rama de actividad en la que mayor concentración hay es en la “85. Educación” (15,9%) y en la que menos en la “15. Industria del cuero y del calzado” (0,005%).
- Las profesiones técnicas que ocupan las mujeres se centran en mayor proporción en la rama de “86. Actividades sanitarias” (6,7%) y en las que menos es en las de “39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos” (0,02%).
- Por otra parte, la rama de actividad en la que más administrativas y contables hay es en la “84. Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria” (10,8%) y en la que menos en la “12. Industria del tabaco” (0,01%).

- En relación a los empleos cualificados, la rama de actividad con mayor representación femenina es la relacionada con la “01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas” (9%) y en la que menos en la de “11. Fabricación de bebidas” (0,02%).
- Dentro de los oficios, la rama de actividad con más presencia femenina es la “10. Industria de la alimentación” (2,6%) y la que menos aquellas relacionadas con la “91. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades” (0,01%).
- En los empleos no cualificados, la rama de actividad en la que hay mayor número de mujeres es en la de “47. Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas” (13,1%) y en la que menos la de “25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo” (0,002%).
- Por último, las mujeres que se dedican a ocupaciones militares lo hacen únicamente en la rama de la “84. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria” (12,4%), como no podía ser de otra manera.

Ahora bien, dada la gran cantidad de ramas por tipo de ocupación en las que sobre todo los hombres ocupan el 100%, sería conveniente analizar estas ocupaciones de forma más explícita a través de una comparativa entre ambos sexos por rama de actividad según CNAE y plasmar esto en forma de tablas para hacer más asequible y diáfana su interpretación:

Tal y como puede verse en la tabla 2, la diferencia de ocupación por ramas de actividad es muy llamativa. Exclusivamente en dos de estas ramas hay una mayoría de directoras y gerentes.

Tipo de ocupación	Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Dirección y gerencia	02. Silvicultura y explotación forestal	100%	0%
	08. Otras industrias extractivas	100%	0%
	16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	100%	0%
	19. Coquerías y refino de petróleo	100%	0%
	26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	100%	0%
	33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	100%	0%
	37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	100%	0%
	39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	100%	0%
	50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	100%	0%
	58. Edición	100%	0%
	77. Actividades de alquiler	100%	0%
	80. Actividades de seguridad e investigación	100%	0%
	51. Transporte aéreo	0%	100%
	75. Actividades veterinarias	0%	100%

Tabla 2: Ramas de actividad por género y tipo de ocupación: Dirección y gerencia (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La tabla 3 registra, de nuevo, la desproporción de representación entre ambos sexos. Solamente en dos ramas de actividad que requieren preparación universitaria hay una mayor presencia de mujeres.

Tipo de ocupación	Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Profesiones liberales	05. Extracción de antracita, hulla y lignito	100%	0%
	07. Extracción de minerales metálicos	100%	0%
	08. Otras industrias extractivas	100%	0%
	37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	100%	0%
	39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	100%	0%
	03. Pesca y acuicultura	0%	100%
	51. Transporte aéreo	0%	100%

Tabla 3: Ramas de actividad por género y tipo de ocupación: Profesiones liberales (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En cuanto a las profesiones de carácter técnico, como recoge la tabla 4, una vez más se observa la gran diferencia entre ambos sexos. Únicamente en dos ramas se ubican más técnicas.

Tipo de ocupación	Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Profesiones técnicas	03. Pesca y acuicultura	100%	0%
	07. Extracción de minerales metálicos	100%	0%
	17. Industria del papel	100%	0%
	78. Actividades relacionadas con el empleo	100%	0%
	80. Actividades de seguridad e investigación	100%	0%
	92. Actividades de juegos de azar y apuestas	100%	0%
	79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas	0%	100%
	88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	0%	100%

Tabla 4: Ramas de actividad por género y tipo de ocupación: Profesiones técnicas (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En las ocupaciones relacionadas con la Administración y la contabilidad, la situación se revierte y la desproporción, en este caso, es más favorable para las mujeres, pues tan sólo en una rama de actividad hay mayoría de proporción masculina, aunque sin alcanzar el 100%, como puede observarse en la tabla 5.

Tipo de ocupación	Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Administración y contabilidad	51. Transporte aéreo	67,3%	32,7%
	12. Industria del tabaco	0%	100%
	37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	0%	100%
	39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	0%	100%
	63. Servicios de información	0%	100%
	78. Actividades relacionadas con el empleo	0%	100%
	87. Asistencia en establecimientos residenciales	0%	100%
	95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	0%	100%
	99. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0%	100%

Tabla 5: Ramas de actividad por género y tipo de ocupación: Administración y contabilidad (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En los empleos cualificados, la proporción de mujeres presente en las ramas de actividad relacionadas con este tipo de ocupación, duplica la de los hombres, como puede comprobarse al mirar la tabla 6. En 10 de 15 ramas la presencia de mujeres es del 100%.

Tipo de ocupación	Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Empleos cualificados	16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	100%	0%
	28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	100%	0%
	30. Fabricación de otro material de transporte	100%	0%
	51. Transporte aéreo	100%	0%
	66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	100%	0%
	20. Industria química	0%	100%
	21. Fabricación de productos farmacéuticos	0%	100%
	25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	0%	100%
	43. Actividades de construcción especializada	0%	100%
	52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	0%	100%
	63. Servicios de información	0%	100%
	69. Actividades jurídicas y de contabilidad	0%	100%
	71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	0%	100%
	75. Actividades veterinarias	0%	100%
	78. Actividades relacionadas con el empleo	0%	100%

Tabla 6: Ramas de actividad por género y tipo de ocupación: Empleos cualificados (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La tabla 7 refleja una considerable desproporción entre ambos sexos en las ramas de actividad en las que se desarrollan los oficios. Nuevamente, sólo dos ramas presentan un 100% de ocupación femenina.

Tipo de ocupación	Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Oficios	02. Silvicultura y explotación forestal	100%	0%
	05. Extracción de antracita, hulla y lignito	100%	0%
	07. Extracción de minerales metálicos	100%	0%
	09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	100%	0%
	35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	100%	0%
	36. Captación, depuración y distribución de agua	100%	0%
	37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	100%	0%
	65. Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	100%	0%
	66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	100%	0%
	69. Actividades jurídicas y de contabilidad	100%	0%
	71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	100%	0%
	73. Publicidad y estudios de mercado	100%	0%
	75. Actividades veterinarias	100%	0%
	77. Actividades de alquiler	100%	0%
	80. Actividades de seguridad e investigación	100%	0%
	82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	100%	0%
	90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	100%	0%
	92. Actividades de juegos de azar y apuestas	100%	0%
	97. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	100%	0%
	59. Actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión, grabación	0%	100%
	70. Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	0%	100%

Tabla 7: Ramas de actividad por género y tipo de ocupación: Oficios (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En los empleos que no requieren formación o cualificación, las ramas ocupadas por hombres duplican a las ocupadas por mujeres, tal y como muestra la tabla 8.

Tipo de ocupación	Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Empleos no cualificados	07. Extracción de minerales metálicos	100%	0%
	09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas	100%	0%
	16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	100%	0%
	19. Coquerías y refino de petróleo	100%	0%
	33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	100%	0%
	37. Recogida y tratamiento de aguas residuales	100%	0%
	39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	100%	0%
	42. Ingeniería civil	100%	0%
	72. Investigación y desarrollo	100%	0%
	32. Otras industrias manufactureras	0%	100%
	64. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	0%	100%
	66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	0%	100%
	70. Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	0%	100%

Tabla 8: Ramas de actividad por género y tipo de ocupación: Empleos no cualificados (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Las ocupaciones militares, dada su particularidad, se concentran en una única rama de actividad. La tabla 9 revela que hay una significativa mayoría de hombres.

Tipo de ocupación	Rama de actividad	Hombres	Mujeres
Ocupaciones militares	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	87,6%	12,4%

Tabla 9: Ramas de actividad por género y tipo de ocupación: Ocupaciones militares (%)

6. Análisis de las muestras seleccionadas

Una vez planteado el marco argumental que posibilita hacerse una imagen del mercado laboral, desde una perspectiva de género, es preciso, para corroborar todos los datos expuestos, evaluar la existencia de un sesgo de género en casos concretos del sector privado y del público. Para ello, se ha realizado una búsqueda exhaustiva y minuciosa de las principales empresas y de las Administraciones Públicas, con el fin último de cuantificar el total de los recursos gestionados por hombres y mujeres en los dos ámbitos. Todos los datos compilados se adjuntan en el anexo.

En este apartado, únicamente se comprobará la proporción de mujeres presentes en cada sector, dado que no hay datos concretos de salarios para poder determinar la existencia de brecha salarial en las empresas y organismos seleccionados como muestra. Solamente, es posible comentar que, en 2017, de manera generalizada, la brecha salarial en el sector público se situó en el 15,9% y en el sector privado en el 19,3%, según el Informe *“Mujeres y Hombres en España”*, que elaboró el INE en 2019.

Antes de avanzar, es necesario hacer, previamente, una precisión. Los tamaños muestrales de las variables, correspondientes a las compañías privadas y a los municipios, que se van a analizar en esta sección, son relativamente pequeños y pueden llegar a presentar limitaciones que afecten al resultado, pudiendo ser cuestionado en el momento de realizar la inferencia. Sin embargo, los datos a nivel global, obtenidos en distintas bases de datos, y que sí tienen en cuenta el total de empresas y ayuntamientos, confirman los resultados que van a exponerse a continuación.

6.1 Sector privado

Para el sector privado, se ha tomado como muestra las empresas con una facturación superior a mil millones, alcanzando un total de 124 compañías, de las que se ha tenido en cuenta la composición del Consejo de Administración.

En las 124 empresas hay un total de 924 hombres en el Consejo, frente a 273 mujeres. Lo que supone una diferencia más que significativa en cuanto a representación entre ambos sexos, resultando sólo un 22,8% de mujeres, tal como puede apreciarse en el gráfico 17. Lo cual prueba fehacientemente, en el sector privado, la existencia del “techo de cristal”.

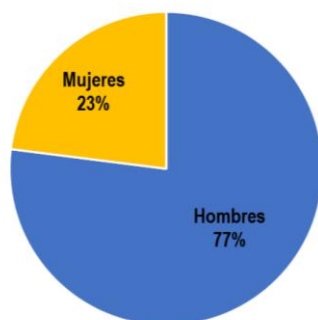


Gráfico 17: Composición por género del Consejo de Administración de 124 grandes empresas (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SABI

De manera más pormenorizada, cabe destacar la gran disparidad entre los Consejos de Administración de las 124 empresas de la muestra:

- Sólo una de ellas, cuenta con un 100% de mujeres en su Consejo (Bon Preu).
- Hay 12 empresas cuyos Consejos están integrados al 50% por ambos sexos.
- De media, la proporción de mujeres por Consejo de Administración es del 20,9%.
- En 33 de ellas, directamente no hay representación femenina.
- Las diez empresas con mayor facturación tienen de media un 26% de mujeres y sólo una de ellas (Mercadona) supera el 50% de presencia femenina, con un 63%, véase el gráfico 18.

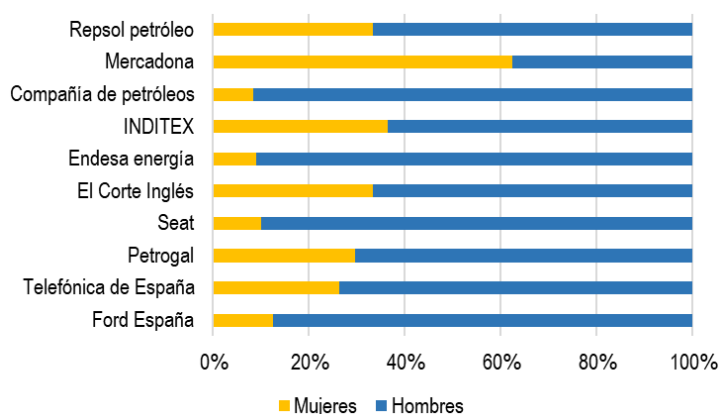


Gráfico 18: Composición por género del Consejo de Administración de las 10 empresas con mayor facturación (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SABI

Atendiendo a la rama de actividad, puede afirmarse, de manera rotunda, que hay una menor proporción de mujeres en aquellas empresas dedicadas a la industria del automóvil, las infraestructuras, la energía, el petróleo y las tecnológicas. En cambio, las dedicadas a sectores de consumo, de finanzas, y de telecomunicaciones suelen tener una mayor representación femenina.

En España, como ha sido citado anteriormente, se han implantado diferentes medidas para incentivar la entrada de mujeres en los Consejos de Administración progresivamente, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres o el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, conocido como “Código Olivenza” (2013), que establece lo siguiente: *“Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la “responsabilidad social corporativa”: es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población –las mujeres– no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país [...]. Se trata ahora de hacer un esfuerzo adicional para que esa presencia llegue a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas. En atención a esta circunstancia, y como complemento a los requisitos de transparencia establecidos en la Orden ECC/461/2013 el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos de independientes”*.

Sin embargo, a tenor de los resultados obtenidos en esta pequeña muestra, no parece que dichas disposiciones hayan surtido gran efecto.

6.1.1 Distribución empresarial por ramas de actividad en función del género

Haciendo un breve análisis de la representación femenina en función de las ramas de actividad, según la clasificación CNAE, los resultados más significativos son los siguientes:

- Hay una gran diversidad de ramas de actividad entre las que están repartidas las 124 empresas de la muestra. En total hay 83 ramas.
- La mayor parte de las empresas, concretamente 10 de ellas, se concentran en la rama: “4711. Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco”. La representación femenina media en los Consejos de Administración de estas empresas es del 29,9%. Cabe destacar que la única empresa en la que hay un 100% de mujeres administradoras (Bon Preu, SA) se encuadra en esta categoría de actividad.
- Por otra parte, se observa que las 6 empresas de la muestra dedicadas a las actividades “4511. Venta de vehículos de motor”, son donde hay una menor proporción media de mujeres, tan solo un 2,8%. Dicha media es tan reducida, porque 5 de las 6 empresas, directamente, no tienen representación femenina.
- En la rama de actividad donde se observa un reparto algo más equitativo es en la clasificada como “2444. Producción de cobre”, a la que se dedican 3 empresas de la muestra. En 2 de ellas hay un 50% de mujeres en sus Consejos de Administración e impulsan la media conjunta al 42,9%.

6.2 Sector público

Para analizar el sector público se han seleccionado tres muestras de acuerdo con la organización territorial de España: Estado, Comunidades Autónomas (CCAA) y Municipios. Se ha atendido al sexo de la persona al frente del Ministerio, de la Secretaría de Estado, de la Consejería y del Ayuntamiento.

6.2.1 Nivel estatal

A nivel estatal, la muestra se ha establecido atendiendo al responsable de la gestión de presupuestos de 2019, en función del género, de los 17 Ministerios y de las 30 Secretarías de Estado, teniendo por tanto una muestra de tamaño $n = 47$.

En los 17 Ministerios hay un total de 10 ministras, frente a 7 ministros, lo que supone una sorprendente representación femenina que supera a la masculina, tal y como se puede observar en el gráfico 19.

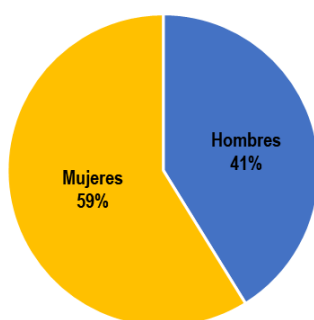


Gráfico 19: Composición por género de los Ministerios (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LaMoncloa.gob

Se trata del Gobierno con más mujeres de la historia, rompiéndose así, en 2019, el “techo de cristal”. Además, han pasado a ocupar Ministerios tradicionalmente “masculinos”, como las carteras económicas o la de Defensa. El reparto de Ministerios se distribuye como representa la tabla 10.

Hombres	Mº de Interior
	Mº de Fomento
	Mº de Agricultura, Pesca y Alimentación
	Mº de Política Territorial y Función Pública
	Mº de Cultura y Deporte
	Mº Asuntos exteriores, Unión Europea y Cooperación
	Mº de Ciencia, Innovación y Universidades
Mujeres	Mº de Justicia
	Mº de Defensa
	Mº de Hacienda
	Mº de Educación y FP
	Mº de Trabajo, Migraciones y SS
	Mº de Industria, Comercio y Turismo
	Mº para la Transición Ecológica
	Mº de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad
	Mº de Sanidad, Consumo y Bienestar Social
	Mº de Economía y Empresa

Tabla 10: Ministerios por género de la persona al frente

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LaMoncloa.gob

Respecto a las Secretarías de Estado, hay un reparto del 50% entre ambos sexos, lográndose la equidad perfecta. La evolución en el número de mujeres en las Secretarías de Estado recogida en el gráfico 20, revela que, desde 2015, ha ido creciendo casi de forma exponencial.

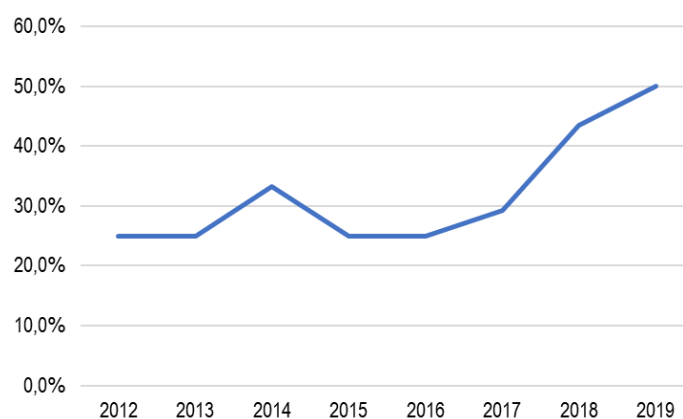


Gráfico 20: Evolución del porcentaje de mujeres en las Secretarías de Estado en España (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Statista

6.2.2 Nivel autonómico

La muestra a nivel autonómico recoge las Consejerías, en función del género de los consejeros, por cada Comunidad Autónoma, contándose con un total de 172 datos.

De las 172 Consejerías, 83 son gestionadas por mujeres y 89 por hombres, lo que desprende un 48,3% de representación femenina y 51,7% masculina, siendo reducida la diferencia entre ambos sexos.

Analizando específicamente por CCAA, el gráfico 21 desvela las diferencias entre ellas. Extremadura, País Vasco, Comunidad Valenciana, Canarias, Navarra y Baleares son las autonomías con mayor número de consejeras. En cambio, Aragón, Castilla y León, Castilla – La Mancha, La Rioja, Madrid, Cantabria, Galicia, Andalucía y Cataluña son las que cuentan con menos consejeras.

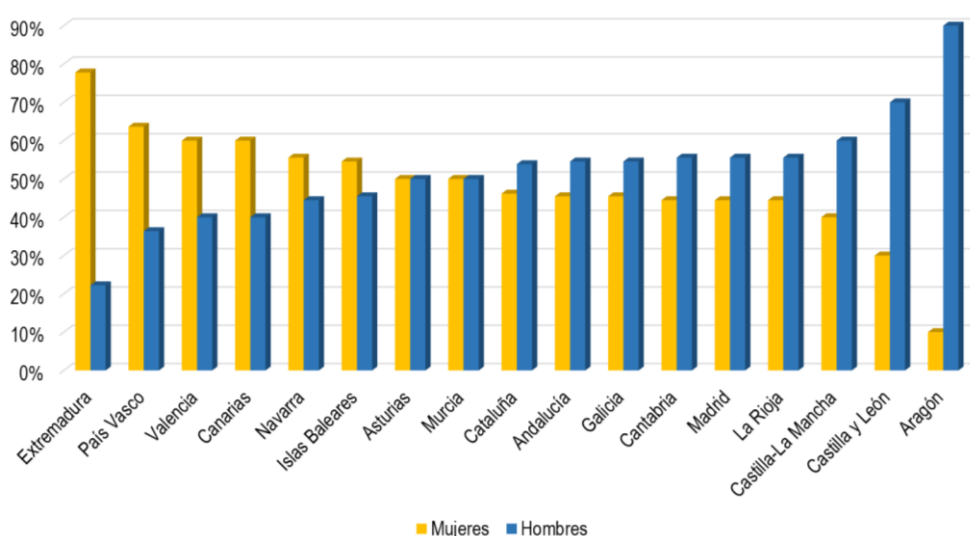


Gráfico 21: Proporción de mujeres y hombres en las Consejerías autonómicas (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Statista

La población total de las CCAA, o lo que es lo mismo, la población española asciende a una cifra de 46.854.944 de habitantes, de los que sólo 8.783.866, el equivalente al 18,7%, son gobernados por presidentas autonómicas.

6.2.3 Nivel municipal

A nivel municipal se ha tomado como referente los ayuntamientos de municipios con una población superior a 50 mil habitantes, obteniendo un total de 146 ayuntamientos.

Al frente de esos 146 ayuntamientos hay 40 alcaldesas y 106 alcaldes, lo que equivale a un 27,4% de representación femenina, que dibuja una gran diferencia entre ambos sexos, como puede distinguirse en el gráfico 22.

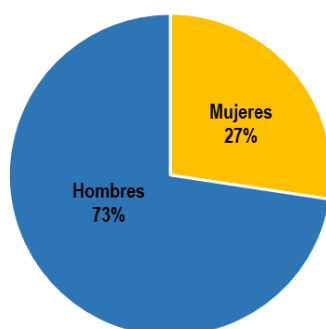


Gráfico 22: Composición por género de los Ayuntamientos (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EpData

Existe una falta de homogeneidad y uniformidad porque cada provincia tiene un número distinto de municipios, algunas tienen muchos, otras pocos y algunos, directamente, no son contemplados en la muestra, pues no alcanzan los 50 mil habitantes exigidos como condición para ser parte de ella. Es por ello que se analizan agrupando los municipios por CCAA. Partiendo de esta premisa, tal y como muestra el gráfico 23, en los municipios de Castilla y León, Extremadura, Islas Baleares, Navarra y La Rioja no hay presencia de mujeres en las alcaldías. En el resto, las alcaldías se reparten entre hombres y mujeres, representando las mujeres alcaldesas una proporción que se mueve en una horquilla del 16% al 50%.

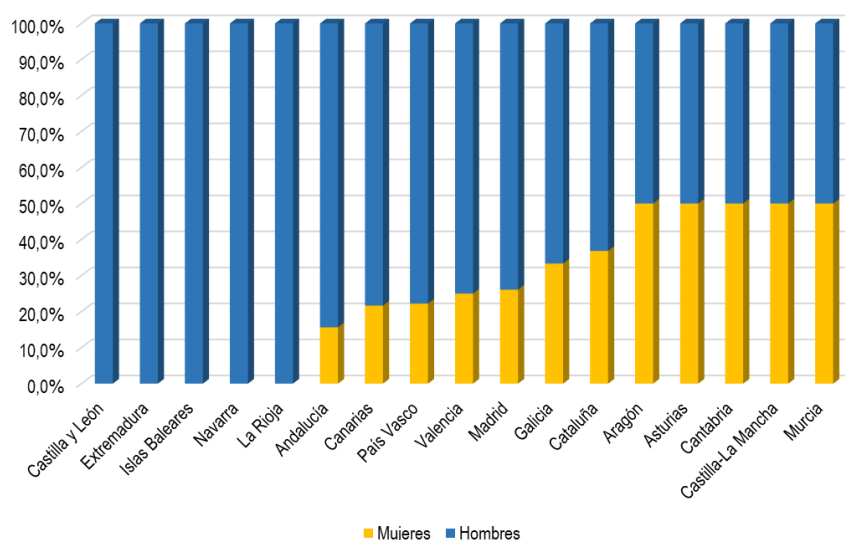


Gráfico 23: Alcabías por sexo y agrupadas en CCAA de los municipios con población superior a 50 mil habitantes (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EpData

La población de estos municipios alcanza una cifra de 24.774.704 habitantes, que equivale a un 52,8% del total de la población española, de los cuales 6.356.813 ciudadanos, es decir, un 25,7% de la muestra son gobernados por alcaldesas.

6.3 Gestión económica por género y sector

Las 124 empresas de la muestra suman una facturación total de 407.410 millones de euros, que representa un 32,7% del PIB español.

De acuerdo con los datos, en el sector empresarial hay una gran disparidad entre ambos sexos. Las mujeres gestionarían en torno al 23% de la facturación total, que equivale a 94.072 millones de euros, un 7,6% del PIB.

En cuanto al ámbito público, a nivel estatal (Ministerios y Secretarías de Estado) se observa una mayor equidad, así, el 49,4% del presupuesto es gestionado por mujeres, lo que se traduce en 81.183 millones de euros, frente a los 83.014 millones gestionados por hombres. A nivel autonómico sí se manifiesta una gran diferencia, el 15,1% de los 42.530 millones de euros presupuestados para las Consejerías es gestionado por mujeres, es decir, 6.397 millones de

euros. A nivel municipal, de los 5.704 millones de euros que conforman el monto de los presupuestos totales para los ayuntamientos, el 51,1% está en manos de mujeres.

Para una rápida comprensión de todos estos datos, puede observarse el gráfico 24, que los resume de manera más ilustrativa.

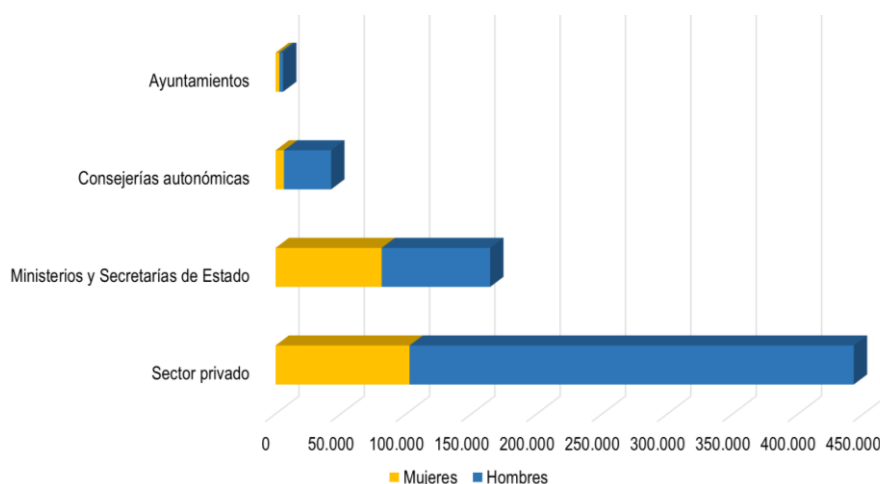


Gráfico 24: Gestión económica por sexo y sector (millones de euros)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EpData, webs CCAA, LaMoncloa.gob y SABI

7. Análisis cuantitativo de diferencias de gestión por género

Una vez comprobada la presencia relativa de mujeres en los órganos de gestión de las empresas y Administraciones Públicas, sería interesante analizar si existen diferencias cuantitativas en los resultados de gestión en función de la mayor o menor presencia femenina en dichos órganos de gestión.

Como punto de referencia de estos resultados de gestión se ha considerado, para el sector privado el ratio de beneficio sobre el volumen de facturación, mientras que para la gestión pública se ha tenido en cuenta la capacidad o necesidad de financiación, es decir, el déficit o superávit, expresado en porcentaje del total de ingresos gestionados.

Como primera aproximación, se han ordenado todas las observaciones muestrales recogidas para los diferentes colectivos en orden creciente, de menor a mayor resultado de gestión, y se han calculado los porcentajes medios de presencia femenina en cada uno de los cuatro cuartiles en los que se ha dividido la muestra ya ordenada. De esta forma, se podrá comprobar,

de forma gráfica, si dichos porcentajes medios de presencia femenina son mayores o menores en los diferentes cuartiles de mejor o peor resultado relativo de gestión.

Así pues, para el caso de las empresas, el gráfico 26 muestra que en el primer cuartil en las 29 empresas con peor resultado medio (pérdidas en torno al 1% de la facturación) la participación femenina en los Consejos de Administración se limita al 16%, mientras que en el último cuartil, en las 29 empresas con mejores resultados relativos (24% de beneficio respecto al volumen de ingresos) esta participación femenina en los Consejos de Administración se eleva hasta el 25%, lo que daría un primer indicio de que la mayor presencia femenina redunda en unos mejores resultados de gestión.

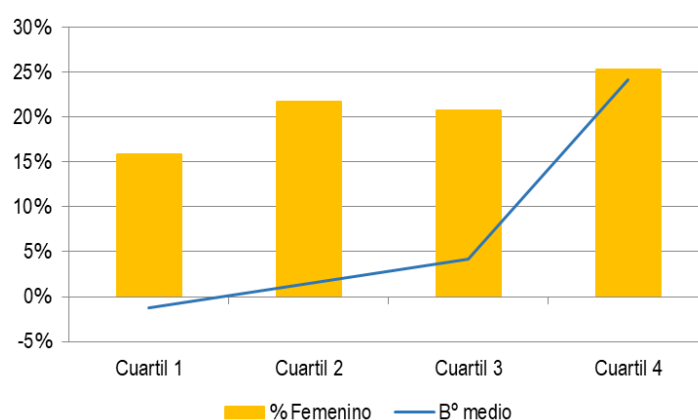


Gráfico 26: Representación mujeres en Consejos de Administración y ratio de beneficio por cuartiles

Fuente: Elaboración propia en Excel

De forma similar, en el caso de las CCAA, el gráfico 27 apuntaría también en esa misma dirección y de este modo, en el primer cuartil de las cuatro comunidades con mayor déficit relativo, la presencia femenina en las distintas Consejerías se sitúa en el 34%, mientras que en las cuatro CCAA con mejores resultados relativos dicha presencia femenina se eleva hasta el 56%.

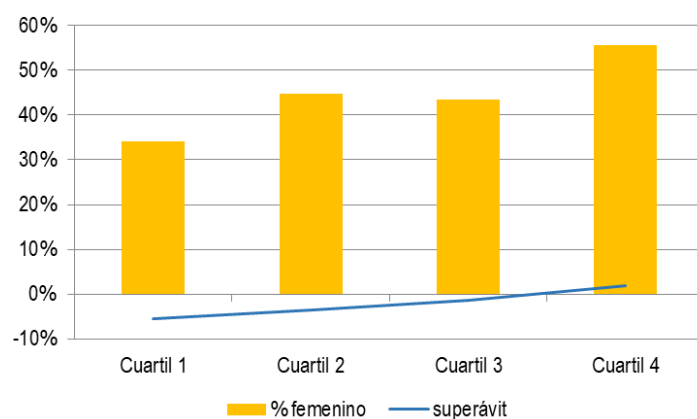


Gráfico 27: Representación mujeres en Consejerías y ratio de capacidad financiera por cuartiles

Fuente: Elaboración propia en Excel

Finalmente, en el caso de los ayuntamientos los resultados son menos claros, tal como se recoge en el gráfico 28 y donde se puede observar que la proporción de alcaldesas es bastante similar en los diferentes cuartiles en los que se agrupan los 145 municipios ordenados en función de sus resultados relativos sobre el volumen de ingresos gestionados.

En cualquier caso, parece que los porcentajes de alcaldesas son ligeramente más elevados en los municipios con mejores resultados (tercer y cuarto cuartil) con el 29%, frente a los porcentajes recogidos en los municipios con resultados inferiores a la mediana (primer y segundo cuartil) y que se sitúa en el 26%.

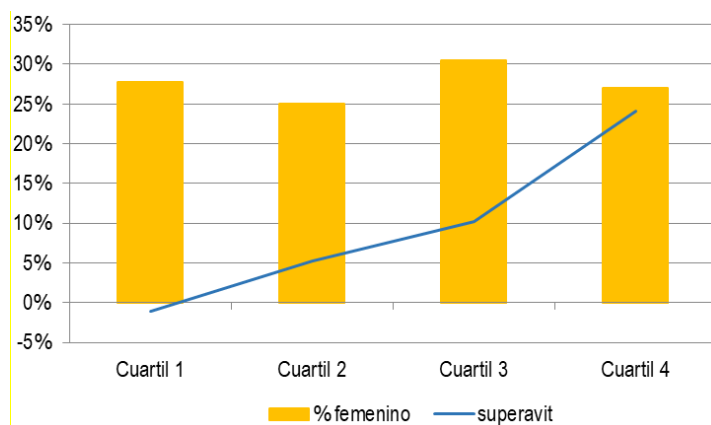


Gráfico 28: Representación alcaldesas y ratio de capacidad de financiación por cuartiles

Fuente: Elaboración propia en Excel

Con el objetivo de analizar con mayor detalle estas aparentes diferencias cuantitativas en los resultados de gestión, en función de la mayor o menor presencia femenina en los órganos de gestión, se ha procedido a realizar una contrastación estadística de dichas diferencias.

Esta contrastación se ha realizado mediante una aproximación al análisis de la varianza (ANOVA) mediante modelos de regresión, ya que, salvo en el caso de los ayuntamientos, la variable que determina que la presencia femenina es relativa, no permite establecer grupos diferenciados en función de la variable de género que permitan la aplicación de la formulación clásica de dichos contrastes de tipo ANOVA.

Con el fin de filtrar posibles efectos adicionales que condicionen los resultados relativos de gestión con independencia de la variable objetivo (la proporción de género en los órganos de gestión) se han probado diferentes especiaciones alternativas.

A tal efecto, para el caso de las empresas, y como paso previo, ha sido necesario eliminar de la muestra las seis observaciones más extremas, con porcentajes de resultados inferiores al 20% y superiores al 100%, habiéndose contrastado el efecto diferencial de las variables de tamaño empresarial (cifra de negocio) y sector de actividad (Energía, industria, construcción, comercio y servicios financieros) habiendo resultado estadísticamente significativa, únicamente, la variable que identifica las actividades financieras, tal como se recoge en los resultados que se presentan a continuación:

Dependent Variable: BENEFICIO				
Method: Least Squares				
Date: 05/26/20 Time: 04:53				
Sample: 1 116				
Included observations: 116				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
FINANCIERAS	0.261630	0.056057	4.667216	0.0000
PORCENTAJE_FEMENINO	0.126892	0.072716	1.745025	0.0837
C	0.029182	0.020548	1.420139	0.1583
R-squared	0.178726	Mean dependent var		0.071499
Adjusted R-squared	0.164190	S.D. dependent var		0.157239
S.E. of regression	0.143752	Akaike info criterion		-1.015928
Sum squared resid	2.335114	Schwarz criterion		-0.944715
Log likelihood	61.92383	Hannan-Quinn criter.		-0.987019
F-statistic	12.29555	Durbin-Watson stat		0.348585
Prob(F-statistic)	0.000015			

Cuadro 1: Estimación lineal (Empresas)

Fuente: Elaboración propia en EViews

De acuerdo con este planteamiento, la hipótesis nula (H_0) planteada en este modelo es la suposición de que la presencia de mujeres en el Consejo de Administración no da lugar a mejores ratios de beneficio, para lo que se ha planteado una especificación del tipo

$$\text{Ratio de beneficio} = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Porcentaje_femenino} + \beta_2 \cdot \text{Financieras} + \varepsilon_i$$

A priori y a tenor de los resultados, puede constatarse, con un 90% de confianza ($p\text{-value} = 0,08$), que el coeficiente correspondiente al porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración es significativo y existe un sesgo positivo, dado que el contraste de significatividad individual t -Student arroja un valor por encima del estadístico de tablas, para una confianza del 90% y 115 grados de libertad, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de que, efectivamente, una mayor presencia de mujeres en el Consejo de Administración da lugar a un ratio de beneficio mayor.

Podría afirmarse que se da una relación positiva entre el beneficio y las empresas con una mayor proporción de administradoras, de modo que, si se incrementa un 1% dicha proporción, el ratio de beneficio aumentaría, aproximadamente, en un 12,7%.

En lo que se refiere a la estimación de la gestión presupuestaria en las CCAA, en función del género, se ha dispuesto como variable dependiente el ratio de la capacidad o necesidad de financiación de cada Comunidad Autónoma y como variable exógena el porcentaje de mujeres al frente de Consejerías.

En esta ocasión, no ha sido necesario incorporar ningún condicionante adicional, aunque al igual que en el caso de las empresas, ha sido preciso eliminar de la muestra a la Comunidad Autónoma del País Vasco, que por la peculiaridad de su sistema de financiación presentaba unos resultados relativos muy superiores a la media más dos veces la desviación típica del resto de comunidades.

La hipótesis nula (H_0) propuesta en este caso es la suposición de que el porcentaje de Consejerías con una mujer al frente no da como resultado una mejor gestión de los presupuestos.

Para contrastar dicha hipótesis nula, la ecuación del modelo es la siguiente:

$$\text{Ratio de capacidad de financiación} = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Porcentaje_femenino} + \varepsilon_i$$

En el cuadro 2 se presentan los resultados de la estimación lineal:

Dependent Variable: RATIO_CAP_FINANCIERA				
Method: Least Squares				
Date: 05/27/20 Time: 03:33				
Sample: 1 16				
Included observations: 16				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
PORCENTAJE_FEMENINO	0.090745	0.051232	1.771252	0.0983
C	-0.062051	0.023945	-2.591431	0.0213
R-squared	0.183070	Mean dependent var		-0.021688
Adjusted R-squared	0.124718	S.D. dependent var		0.031438
S.E. of regression	0.029412	Akaike info criterion		-4.098343
Sum squared resid	0.012111	Schwarz criterion		-4.001769
Log likelihood	34.78674	Hannan-Quinn criter.		-4.093397
F-statistic	3.137334	Durbin-Watson stat		0.679544
Prob(F-statistic)	0.098277			

Cuadro 2: Estimación lineal (Consejerías)

Fuente: Elaboración propia en EViews

Atendiendo a los resultados obtenidos, es posible sostener, con un 90% de confianza ($p\text{-value} = 0,09$), que el coeficiente perteneciente al porcentaje de mujeres consejeras resulta significativo y se da un sesgo positivo, puesto que el contraste t- Student vierte un valor que se sitúa por encima del estadístico de tablas, para una confianza del 90% y 15 grados de libertad, lo que supone rechazar la hipótesis nula y, consecuentemente, aceptar la hipótesis alternativa de que, ciertamente, una presencia superior de mujeres en las Consejerías de cada CCAA conlleva a un ratio de capacidad de financiación mayor.

Al parecer, es posible afirmar que existe una relación positiva entre un superávit y una mayor proporción de mujeres consejeras, de manera que, si se incrementara un 1% esta proporción, el ratio de la capacidad de financiación aumentaría cerca de un 9,1%.

Finalmente, para la contrastación estadística de los resultados de gestión en los diferentes ayuntamientos, se han eliminado de la muestra, al igual que en los casos anteriores, los 10 ayuntamientos que presentaban resultados “atípicos” considerando la media y la desviación típica de la muestra completa.

En este caso se ha contrastado la incidencia adicional del tamaño de la población, así como del sistema de financiación diferencial para ayuntamientos capitales de provincia y con más

de 75.000 habitantes, habiendo resultado ambas no significativas sobre los valores medios de capacidad de financiación en relación con el volumen de ingresos gestionados.

La hipótesis nula (H_0) esbozada para este modelo es la suposición de que los ayuntamientos en manos de alcaldesas no obtienen mejores ratios de capacidad financiera.

Para contrastar dicha hipótesis nula, la ecuación del modelo es la siguiente:

$$\text{Ratio de capacidad de financiación} = \beta_0 + \beta_1 \text{Género} + \varepsilon_i$$

En el cuadro 3 se exponen los resultados de la estimación lineal:

Dependent Variable: RATIO_CAP_FINANCIERA				
Method: Least Squares				
Date: 05/27/20 Time: 20:07				
Sample: 1 136				
Included observations: 136				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
GENERO	0.007550	0.014399	0.524354	0.6009
C	0.078720	0.007711	10.20946	0.0000
R-squared	0.002048	Mean dependent var		0.080886
Adjusted R-squared	-0.005400	S.D. dependent var		0.075736
S.E. of regression	0.075940	Akaike info criterion		-2.303147
Sum squared resid	0.772764	Schwarz criterion		-2.260314
Log likelihood	158.6140	Hannan-Quinn criter.		-2.285741
F-statistic	0.274947	Durbin-Watson stat		0.007146
Prob(F-statistic)	0.600899			

Cuadro 3: Estimación lineal (Ayuntamientos)

Fuente: Elaboración propia en EViews

Si bien la media de superávits es ligeramente superior en los ayuntamientos liderados por alcaldesas, atendiendo al cuadro 3, no es posible afirmar, con tan solo un 40% de confianza ($p\text{-value} = 0,6$), que el coeficiente correspondiente al género de la persona a cargo del ayuntamiento sea estadísticamente significativo y, por tanto, no existe sesgo.

Asimismo, dadas estas condiciones y el valor de t -Student que presenta, debe aceptarse la hipótesis nula de que los ayuntamientos regidos por alcaldesas no tienen por qué dar lugar a mayores ratios de capacidad financiera.

Tal como se había adelantado, en esta ocasión sí es posible aplicar un análisis ANOVA clásico, mediante un test F definido como el cociente entre la dispersión inter-grupos SS_{inter}

(ayuntamientos con alcaldes frente a ayuntamientos con alcaldesas) y la dispersión intra grupos SS_{intra} , con una formulación general del tipo:

$$F_{g-1, n-g} = \frac{SS_{inter}/(g-1)}{SS_{intra}/(n-g)}$$

Obteniéndose los resultados que se muestran en el cuadro 4 y que aceptarían, nuevamente, la hipótesis nula de igualdad de medias en la gestión de los ayuntamientos por parte de alcaldes y alcaldesas, pues el nivel de significación asociado al estadístico F se sitúa por encima del 0,05 (Prob. = 0,53239).

	Suma cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrática	F	Prob
Inter	0,00007	(2-1)	0,00227	0,39203	0,53239
Intra	0,77435	(136-2)	0,00578		
Total	0,77662	(136-1)			

Cuadro 4: Análisis ANOVA (Ayuntamientos)

Fuente: Elaboración propia en Excel

8. Resumen y conclusiones

En este TFG se ha examinado, desde una perspectiva de género, el mercado laboral, con el fin de encontrar certezas que demuestren la presencia del “techo de cristal” y de la “brecha salarial”. Esto ha requerido efectuar un repaso a la base teórica sobre la que se asienta el fenómeno de la desigualdad de género y analizar las variables que explican dichas desigualdades, como la tasa de actividad, la tasa de ocupación, la tasa de paro, los salarios y otras características de interés para el estudio.

Después de considerar todos los datos que argumentan este trabajo, se confirma que, efectivamente, las mujeres se encuentran en una situación de clara desventaja en el ámbito laboral español. Las principales conclusiones extraídas son las siguientes:

- La tasa de actividad ha revelado que hay una mayor cantidad de hombres que integran el mercado laboral. Aunque la distancia entre ambos sexos se está recortando, si se analiza la tendencia de crecimiento que presenta la tasa de actividad femenina.

- La tasa de ocupación muestra la inferior presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, y su protagonismo en los contratos de naturaleza temporal y a jornada parcial, pese a que cada año hay más mujeres universitarias graduadas que hombres. Asimismo, se aprecia una división del trabajo en actividades tradicionalmente asignadas a mujeres y a hombres y, en todos ellos, la mujer percibe un salario inferior al hombre en la misma ocupación, ya sea un sector “masculinizado” o “feminizado”.
- La tasa de paro indica que las mujeres son el colectivo más castigado por el desempleo, ocupando, a nivel europeo, la primera posición.
- Respecto a los salarios, los datos ponen al descubierto que las mujeres reciben sueldos muy inferiores a los de los hombres y este hecho sucede en todos los sectores de actividad, por tanto, la “brecha salarial” existe.
- Por otra parte, en lo referente a la gestión de puestos de responsabilidad, los datos establecen que las mujeres quedan “estancadas en los niveles básicos”, en los que también son minoría y a medida que va ascendiendo el nivel de responsabilidad, el porcentaje de mujeres que ocupan esos puestos se reduce significativamente, de modo, que se constata la presencia del “techo de cristal”.
- En cuanto a la presencia de mujeres en el sector público, paradójicamente, superan al número de hombres empleados en dicho sector, mientras que, en el sector privado, su presencia disminuye.
- En relación con la ocupación por rama de actividad, aquellas en las que hay una superior presencia de mujeres son las relacionadas con las “Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales” y con las “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico”. En cambio, las “Actividades de construcción especializada” o las relacionadas con las industrias extractivas tienen una presencia prácticamente nula. Grosso modo, las mujeres se concentran en ramas de actividad del sector servicios y los hombres en ramas del sector primario e industria.
- En referencia a las Administraciones Públicas hay cierta equidad, en términos de ocupación en Universidades, Administraciones Locales y Administraciones Públicas de las CCAA, salvo en la Administración Pública Estatal, donde hay una palpable minoría de mujeres.

Asimismo, las muestras seleccionadas permiten arrojar los siguientes resultados:

- En el sector privado, concretamente, en las 124 empresas con mayor facturación de España (superior a mil millones de euros), hay tan solo un 22,8% de mujeres, frente a un 77,2% de hombres en el Consejo de Administración. Hecho que de nuevo reafirma la existencia del “techo de cristal”.
- En cuanto a la gestión económica de estas empresas, el 23% de la facturación es gestionado por mujeres, que equivale a un 7,6% del PIB.
- En el sector público, a nivel estatal, se puede afirmar que en 2019 se rompió el “techo de cristal”, al haber un 59% de ministras y un reparto equitativo de las Secretarías de Estado del 50% entre ambos sexos. A nivel autonómico, hay un 48,3% de consejeras, lo que se acerca bastante a la paridad. Por último, a nivel municipal, teniendo en cuenta los municipios con una población superior a 50 mil habitantes, es donde más desproporción se produce, con solo un 27,4% de alcaldesas.
- En relación al presupuesto público, a nivel estatal el 49,4% es gestionado por mujeres. A nivel autonómico, se aprecia una gran diferencia, pues sólo gestionan el 15,1%. En cambio, a nivel municipal el 51,1% del presupuesto es administrado por mujeres.
- En rasgos generales, haciendo una comparativa entre ambos sectores analizados, es posible sostener de forma tangible que, en el sector privado es donde más desigualdades se producen, “haciéndose más visible” el “techo de cristal”. La “brecha salarial” prevalece en ambos sectores, aunque no se ha podido acceder a esos datos concretos, por no estar disponibles públicamente.
- El análisis de las muestras por cuartiles, revelan, aparentemente, que, conforme se incrementa la representación de mujeres, el ratio de beneficio medio, en el sector privado, y el ratio de capacidad de financiación, en el sector público, experimentan un mayor crecimiento.
- Finalmente, el análisis de carácter cuantitativo permite señalar que, en el caso de las empresas y de las CCAA existe, en cuanto a la gestión económica, un sesgo de género positivo y significativo estadísticamente, con un 90% de confianza. De modo que, el aumento de presencia femenina en Consejos de Administración y Consejerías genera incrementos en los ratios de beneficio y de capacidad financiera, respectivamente. Sin embargo, en los ayuntamientos no es posible corroborar esta afirmación, al no presentar una diferencia estadísticamente significativa, lo que se ratifica con el análisis ANOVA.

Todo ello arroja luz sobre el hecho de que, las mujeres aún se enfrentan a muchas dificultades en el mercado laboral: ocupan categorías profesionales inferiores, perciben sueldos más reducidos y encuentran más barreras para la movilidad vertical que los hombres. Los datos ponen de manifiesto que, para las trabajadoras españolas es casi improbable que puedan acceder a puestos de responsabilidad, pese a su valía académica y profesional, menoscabando su potencial económico. Por delante tienen un camino lleno de trabas para lograr las mismas condiciones laborales que los hombres.

En una sociedad en la que todavía se cuestiona esta realidad vivida por las mujeres, en la que aún se asocia la necesidad de conciliación laboral a las mujeres y en la que no existe la igualdad de oportunidades, se ha suscitado un lógico descontento y, como era previsible ha desembocado en la organización de movimientos sociales, de carácter feminista, que protestan ante esta situación y exigen la igualdad en todos los ámbitos.

Sin embargo, esta desventaja de las mujeres no tendrá fin hasta que la sociedad por completo tome conciencia y luche, de manera conjunta, por la transformación y la desaparición de los roles asignados a hombres y mujeres tradicionalmente, teniendo el respaldo de la ley, como garante.

“La igualdad de género es más que un objetivo en sí mismo. Es una condición previa para afrontar el reto de reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y la construcción de un buen gobierno”

Kofi Annan

Bibliografía

Aguilar, P. (2011). *La feminización de la pobreza: Conceptualizaciones actuales y potencialidades analíticas*

- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). "Mas allá del techo de cristal"
- Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E. & Sánchez, M. (1999). *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*
- Credit Suisse, (2019). *CS Gender 3000*
- Díaz, C.; Jabbaz, M.; Aguado, E., & González, L. (2016). *Las brechas de género: brecha de cuidados, brecha salarial y brecha de tiempo propio*
- Esquivel, D., & Martí, M. (2017). *Del suelo pegajoso a la cima. experiencias y acciones de mujeres abatiendo la brecha de género*
- Estrategia Europea de Empleo, (2020)
- Gestha, (2019). "Brecha salarial y techo de cristal"
- Guzmán, V., & Mauro, A. (2004). *Las trayectorias laborales en un contexto de cambio. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*
- IESE-Ordesa, (2017). "Maternidad y Trayectoria profesional"
- Instituto Nacional de Estadística, (2019). "Mujeres y Hombres en España"
- Instituto de la Mujer, (2004). "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral"
- LeanIn.Org & McKinsey, (2019). "Women in the workplace"
- Millán, M., Santos, M., & Pérez, L. (2015). *Análisis del mercado laboral femenino en España: Evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*
- Morrison, A., White, R. P., & Van, E. (1987). Breaking the glass ceiling.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, (2015)
- Pobreza Mundial, (2009). "La pobreza y la desigualdad de género"
- Pucheta, M., & Sánchez, P. (2013). *Relación entre la diversidad de género y la rentabilidad económica de las empresas del IBEX 35*
- Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, (2019). "El estado de la pobreza, seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España"

- Ribeiro, M. (2004). *Relaciones de género: Equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales*
- Sindicato Unión General de Trabajadores, (2016). *“Pensiones desagregadas por sexo”*
- Schmid, H. (1996). *Políticas laborales, reducción del tiempo de trabajo y estrategias de bienestar social en los países escandinavos.*
- Torns, T., & Recio, C. (2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación*
- Upegui, A., & Cervera, C. (2018). *Techo de cristal y suelo pegajoso: Estudios de género en la academia*
- Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*

Legislación y jurisprudencia

- Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, “Código Olivenza” (2013).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE-A-2007-6115.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE-A-2019-3244.

Anexos

Anexo 1: Sector privado

Datos en millones de euros		Total	% PIB	Hombres	Mujeres	Sexo	% Femenino	Rdo. Ejercicio	% sobre facturación
CNAE	Sector privado	407.410	32,7%	310.687	94.072		23,1%		
4211	ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, SA	1.015	0,08%	1.015	0	1,00	0,0%	2.407	237,2%
4121	ACCIONA CONSTRUCCION SA	1.794	0,14%	1.305	489	0,73	27,3%	-46	-2,5%
2410	ACERINOX EUROPA SAU	1.489	0,12%	1.170	319	0,79	21,4%	18	1,2%
4212	ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS	1.213	0,10%	882	331	0,73	27,3%	-74	-6,1%
5223	AENA S.M.E. SA	3.976	0,32%	2.806	1.169	0,71	29,4%	1.421	35,8%
4711	AHORRAMAS, SA	1.608	0,13%	1.170	439	0,73	27,3%	85.871	5339,4%
5110	AIR EUROPA LINEAS AEREAS SA	2.131	0,17%	1.420	710	0,67	33,3%	49	2,3%
3030	AIRBUS DEFENCE AND SPACE SA	3.145	0,25%	3.145	0	1,00	0,0%	69	2,2%
4711	ALCAMPO	3.507	0,28%	2.338	1.169	0,67	33,3%	81	2,3%
4646	ALLIANCE HEALTHCARE ESPAÑA SA	1.278	0,10%	1.065	213	0,83	16,7%	7	0,5%
2442	ALUMINIO ESPAÑOL SL	3.101	0,25%	3.101	0	1,00	0,0%	-14	-0,5%
4636	ALVEAN SUGAR SL	2.494	0,20%	2.494	0	1,00	0,0%	27	1,1%
6311	AMADEUS IT GROUP SA	4.521	0,36%	3.825	695	0,85	15,4%	643	14,2%
6420	AMREST HOLDINGS S.E.	1.558	0,13%	1.385	173	0,89	11,1%	67	4,3%
2042	ANTONIO PUIG SA	1.163	0,09%	1.034	129	0,89	11,1%	158	13,6%
8299	APMT TECHNICAL SERVICES (BARCELONA) S.L.	4.706	0,38%	4.706	0	1,00	0,0%	224	4,8%
2410	ARCELORMITTAL ESPAÑA, SA	3.781	0,30%	3.781	0	1,00	0,0%	106	2,8%
2444	ATLANTIC COPPER, S.L.U.	1.952	0,16%	976	976	0,50	50,0%	6	0,3%
3514	AXPO IBERIA SLU	1.372	0,11%	1.029	343	0,75	25,0%	2	0,1%
2013	BASF ESPAÑA, SLU	1.709	0,14%	1.282	427	0,75	25,0%	45	2,6%
2110	BAYER HISPANIA SL	1.300	0,10%	780	520	0,60	40,0%	752	57,8%
4646	BIDA FARMA S. COOP. AND	2.359	0,19%	1.902	457	0,81	19,4%	1	0,1%
4511	BMW IBERICA SAU	2.017	0,16%	2.017	0	1,00	0,0%	19	0,9%
4711	BON PREU SA	1.475	0,12%	0	1.475	0,00	100,0%	30	2,0%
4671	BP OIL ESPAÑA SAU	6.167	0,50%	4.112	2.056	0,67	33,3%	228	3,7%
2751	BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA SA	1.554	0,12%					38	2,4%
4621	BUNGE IBERICA SA	3.301	0,27%	2.476	825	0,75	25,0%	44	1,3%
6419	CAIXABANK SA	7.218	0,58%	5.095	2.123	0,71	29,4%	306.567	4247,3%
4711	CD SUPPLY INNOVATION SL	2.726	0,22%	2.726	0	1,00	0,0%	0	0,0%
4730	CEDIPSA COMPANIA ESPANOLA DISTRIBUIDORA DE PETROLEOS SA	1.954	0,16%	1.954	0	1,00	0,0%	2	0,1%
4711	CENTROS COMERCIALES CARREFOUR SA	8.161	0,66%	8.161	0	1,00	0,0%	613	7,5%
8121	CLECE SA	1.037	0,08%	864	173	0,83	16,7%	37,7	3,6%
4634	COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS IBERIA SL.	2.549	0,20%	1.274	1.274	0,50	50,0%	270	10,6%
4646	COFARES S.C. FARMACEUTICA ESPAÑOLA	3.286	0,26%	2.464	821	0,75	25,0%	1	0,0%
4619	COFCO INTERNATIONAL RESOURCES ESPAÑA SL	1.185	0,10%	889	296	0,75	25,0%	13	1,1%
3523	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER SA.	1.377	0,11%	689	689	0,50	50,0%	-13	-1,0%
4635	COMPANÍA DE DISTRIBUCION INTEGRAL LOGISTA SA	1.776	0,14%	1.036	740	0,58	41,7%	208,1	11,7%
2452	COMPANÍA ESPAÑOLA DE LAMINACION SL	1.098	0,09%					43	3,9%
1920	COMPANÍA ESPAÑOLA DE PETROLEOS SAU	19.465	1,56%	17.843	1.622	0,92	8,3%	1.446	7,4%
3020	CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, SA	1.445	0,12%	1.001	445	0,69	30,8%	2	0,1%
4711	CONSUM S COOP V	2.547	0,20%	1.061	1.486	0,42	58,3%	52	2,0%
0150	CORPORACION ALIMENTARIA GUISSONA, SA	1.822	0,15%	1.620	202	0,89	11,1%	63.844	3,5%
2444	CUNEXT COPPER INDUSTRIES SL	1.277	0,10%	639	639	0,50	50,0%	1	0,1%
4764	DECATHLON ESPAÑA SAU	1.683	0,14%	1.683	0	1,00	0,0%	97	5,7%
4711	DINOSOL SUPERMERCADOS SL	1.122	0,09%	982	140	0,88	12,5%	23	2,1%
6612	DISA SUMINISTROS Y TRADING SL	2.042	0,16%	1.884	157	0,92	7,7%	3	0,1%
4711	DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION SA	4.447	0,36%	4.447	0	1,00	0,0%	-282	-6,3%
2016	DOW CHEMICAL IBERICA SL	1.300	0,10%	1.300	0	1,00	0,0%	29	2,2%
4122	DRAGADOS SA	1.228	0,10%	982	246	0,80	20,0%	84	6,8%
3513	EDISTRIBUCION REDES DIGITALES SL.	2.482	0,20%	2.482	0	1,00	0,0%	1.029	41,5%
4719	EL CORTE INGLES SA	11.552	0,93%	7.701	3.851	0,67	33,3%	233	2,0%
1013	EL POZO ALIMENTACION SA	1.133	0,09%	755	378	0,67	33,3%	52	4,6%
4222	ELECENOR SA	1.324	0,11%	1.148	177	0,87	13,3%	30	2,3%
4950	ENAGAS TRANSPORTE SAU	1.112	0,09%	794	318	0,71	28,6%	398	35,8%
3514	ENDESA ENERGIA SAU	12.547	1,01%	11.406	1.141	0,91	9,1%	-62	-0,5%
6420	ENEL IBERIA SL.	1.051	0,08%	700	350	0,67	33,3%	956	91,0%
3514	ENERGIA XXI COMERCIALIZADORA DE REFERENCIA SL.	2.639	0,21%	2.639	0	1,00	0,0%	-40	-1,5%
4671	ESTACIONES DE SERVICIO DE GUIPUZCOA SA	1.221	0,10%	1.017	203	0,83	16,7%	6	0,5%
3811	FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SA	1.335	0,11%	1.001	334	0,75	25,0%	241	18,1%
6619	FONDO DE GARANTIA DE DEPOSITOS DE ENTIDADES DE CREDITO	1.096	0,09%	548	548	0,50	50,0%	178	16,2%
2910	FORD ESPAÑA SL	8.493	0,68%	7.432	1.062	0,88	12,5%	152	1,8%
4639	GENERAL MARKETS FOOD IBERICA SA.	1.045	0,08%	941	105	0,90	10,0%	6	0,6%
4671	GM FUEL SERVICE SL	1.133	0,09%	1.133	0	1,00	0,0%	2	0,2%
4646	GRUPO UNNE S.C.	1.027	0,08%	1.027	0	1,00	0,0%	0	0,0%
4646	HERMANDAD FARMACEUTICA DEL MEDITERRANEO	1.212	0,10%	1.010	202	0,83	16,7%	2	0,2%
7911	HOTELBEDS SLU	1.818	0,15%	909	909	0,50	50,0%	17	1,0%
4651	HP PRINTING AND COMPUTING SOLUTIONS SL.	1.119	0,09%	840	280	0,75	25,0%	34	3,1%
3514	IBERDROLA CLIENTES SA.	7.947	0,64%	4.856	3.090	0,61	38,9%	484	6,1%
5110	IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA SA OPERADORA	4.865	0,39%	3.892	973	0,80	20,0%	279,0	5,7%
8610	IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD SLU	1.729	0,14%	1.729	0	1,00	0,0%	102	5,9%
4759	IKEA IBERICA SA	1.423	0,11%	1.068	356	0,75	25,0%	81	5,7%
5829	INDRA SOLUCIONES TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION SLU	1.079	0,09%	792	288	0,73	26,7%	-18	-1,6%
4642	INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL SA	16.923	1,36%	10.769	6.154	0,64	36,4%	10.418	61,6%
2910	IVECO ESPAÑA SL	2.302	0,18%	1.726	575	0,75	25,0%	-51	-2,2%
4511	KIA MOTORS IBERIA SL	1.071	0,09%	1.071	0	1,00	0,0%	11	1,0%
2444	LA FARGA YOURCOPPER SOLUTIONS S.A.	1.049	0,08%	749	300	0,71	28,6%	1	0,1%
4778	LEREY MERLIN ESPAÑA SLU	2.227	0,18%	2.227	0	1,00	0,0%	60	2,7%

4778	LEROY MERLIN ESPAÑA SLU	2.227	0,18%	2.227	0	1,00	0,0%	60	2,7%
4711	LIDL SUPERMERCADOS SA	4.046	0,32%	3.678	368	0,91	9,1%	171	4,2%
2059	LILLY SA	1.636	0,13%	1.403	234	0,86	14,3%	23	1,4%
1105	MAHOU, SA	1.168	0,09%	539	629	0,46	53,8%	119	10,2%
4639	MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA SAU	1.238	0,10%	1.114	124	0,90	10,0%	135	10,9%
5915	MEDIAPRODUCCION SLU	1.490	0,12%	1.490	0	1,00	0,0%	112	7,5%
4711	MERCADONA SA	22.323	1,79%	8.371	13.952	0,38	62,5%	593	2,7%
4511	MERCEDES-BENZ ESPAÑA SA	5.543	0,45%	4.927	616	0,89	11,1%	132	2,4%
4672	METALURGICA GALAICA SA	1.229	0,10%	1.024	205	0,83	16,7%	11	0,9%
2211	MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL SA	2.715	0,22%	1.086	1.629	0,40	60,0%	231	8,5%
3521	NATURGY APROVISIONAMIENTOS SA.	5.709	0,46%	3.806	1.903	0,67	33,3%	-66	-1,2%
3011	NAVANTIA SA SME.	1.092	0,09%	873	218	0,80	20,0%	-226	-20,7%
1086	NESTLE ESPAÑA SAU	1.948	0,16%	1.670	278	0,86	14,3%	101	5,2%
2910	NISSAN MOTOR IBERICA SA	2.650	0,21%	2.318	331	0,88	12,5%	-248	-9,3%
2120	NOVARTIS FARMACEUTICA SA	1.213	0,10%	809	404	0,67	33,3%	68	5,6%
6120	ORANGE ESPAGNE SA.	5.153	0,41%	4.294	859	0,83	16,7%	157	3,1%
8812	ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES	2.176	0,17%	1.152	1.024	0,53	47,1%	41	1,9%
6420	PAN AMERICAN ENERGY GROUP SL.	5.259	0,42%	5.259	0	1,00	0,0%	424	8,1%
1920	PETROLEOS DEL NORTE SA	6.831	0,55%	4.933	1.897	0,72	27,8%	176	2,6%
7010	PONTEGADA INVERSIONES SL	1.174	0,09%	939	235	0,80	20,0%	1.134	96,6%
4751	PRIMARK TIENDAS SLU	1.429	0,11%	1.072	357	0,75	25,0%	96	6,7%
4511	PSAG AUTOMOVILES COMERCIAL ESPAÑA SA.	3.665	0,29%	3.665	0	1,00	0,0%	6	0,2%
4771	PUNTO FA SL	1.867	0,15%	1.867	0	1,00	0,0%	-70	-3,8%
3512	RED ELECTRICA DE ESPAÑA SA	1.831	0,15%	1.047	785	0,57	42,9%	633	34,6%
2910	RENAULT ESPAÑA SA	7.622	0,61%	5.335	2.287	0,70	30,0%	130	1,7%
4910	RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL SA	3.519	0,28%	2.011	1.508	0,57	42,9%	119	3,4%
1920	REPSOL PETROLEO SA	22.596	1,81%	15.064	7.532	0,67	33,3%	620	2,7%
3523	SAGANE SA	1.908	0,15%	1.908	0	1,00	0,0%	240	12,6%
4643	SAMSUNG ELECTRONICS IBERIA SA	1.706	0,14%	1.706	0	1,00	0,0%	26	1,5%
4671	SARAS ENERGIA SA	1.102	0,09%	1.102	0	1,00	0,0%	0	0,0%
2712	SCHNEIDER ELECTRIC ESPAÑA, SA	1.120	0,09%	672	448	0,60	40,0%	-14	-1,2%
2910	SEAT SA	10.495	0,84%	9.446	1.050	0,90	10,0%	294	2,8%
3519	SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EOLICA SL	1.227	0,10%	982	245	0,80	20,0%	65	5,3%
1712	SA INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA	1.113	0,09%	990	124	0,89	11,1%	256	23,0%
6499	SOCIEDAD DE GESTION DE ACTIVOS PROCEDENTES DE LA REESTRU	1.961	0,16%	1.438	523	0,73	26,7%	-878	-44,8%
9200	SOCIEDAD ESTATAL LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO SME SA	9.057	0,73%	5.822	3.235	0,64	35,7%	1.777	19,6%
4651	TECH DATA ESPAÑA SLU	1.598	0,13%	1.598	0	1,00	0,0%	4	0,3%
7112	TECNICAS REUNIDAS, SA	1.920	0,15%	1.783	137	0,93	7,1%	-10	-0,5%
6110	TELEFONICA DE ESPAÑA SAU	8.521	0,68%	6.278	2.242	0,74	26,3%	1.214	14,3%
4642	TEMPE SA	1.405	0,11%	1.054	351	0,75	25,0%	150	10,7%
4511	TOYOTA ESPAÑA SL	1.759	0,14%	1.759	0	1,00	0,0%	2	0,1%
6511	UNICORP VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS SA	1.018	0,08%	848	170	0,83	16,7%	49,96	4,9%
3516	UNION ELECTRICA DE CANARIAS GENERACION SA	1.350	0,11%	900	450	0,67	33,3%	127	9,4%
2932	VALEO ILUMINACION SA	1.110	0,09%	1.110	0	1,00	0,0%	54	4,9%
6190	VODAFONE ESPAÑA SAU	3.800	0,31%	3.167	633	0,83	16,7%	-601	-15,8%
4511	VOLKSWAGEN GROUP ESPAÑA DISTRIBUCION SA.	3.981	0,32%	3.981	0	1,00	0,0%	33	0,8%
5110	VUELING AIRLINES, SA	2.361	0,19%	1.180	1.180	0,50	50,0%	150	6,3%
6120	XFERA MOVILES SA	1.392	0,11%	1.044	348	0,75	25,0%	54	3,8%

Anexo 2: Sector público

Nivel estatal: Ministerios y Secretarías de Estado

Datos en millones de euros	Total	% PIB	Hombres	Mujeres	Sexo	% Femenino
Sector Público	147.514	11,8%	83.014	81.183		55%
Ministerios y Secretarías						
Presidencia Estatal	16.683	1,3%	16.683	0	1	0%
Mº de Justicia	119	0,01%	0	119	0	100%
Justicia	1.750	0,14%	1.750	0	1	0%
Mº de Defensa	5.356	0,43%	0	5.356	0	100%
Defensa	3.181	0,26%	3.181	0	1	0%
Mº de Hacienda	1.344	0,11%	0	1.344	0	100%
Hacienda	19.804	1,59%	0	19.804	0	100%
Presupuestos y Gastos	210	0,02%	0	210	0	100%
Mº de Interior	808	0,06%	808	0	1	0%
Seguridad	7.534	0,60%	0	7.534	0	100%
Mº de Fomento	3.738	0,30%	3.738	0	1	0%
Infraestructuras, Transporte y Vivienda	6.235	0,50%	6.235	0	1	0%
Mº de Educación y FP	615	0,05%	0	615	0	100%
Educación y Formación Profesional	2.107	0,17%	2.107	0	1	0%
Mº de Trabajo, Migraciones y SS	599	0,05%	0	599	0	100%
Seguridad Social	26.764	2,15%	26.764	0	1	0%
Empleo	24.499	1,97%	0	24.499	0	100%
Migraciones	380	0,03%	0	380	0	100%
Mº de Industria, Comercio y Turismo	4.979	0,40%	0	4.979	0	100%
Comercio	426	0,03%	0	426	0	100%
Turismo	398	0,03%	0	398	0	100%
Mº de Agricultura, Pesca y Alimentación	160	0,01%	160	0	1	0%
Agricultura y Alimentación	7.537	0,61%	7.537	0	1	0%
Pesca	64	0,01%	0	64	0	100%
Mº de Política Territorial y Función Pública	55	0,00%	55	0	1	0%
Política Territorial	2.166	0,17%	2.166	0	1	0%
Mº para la Transición Ecológica	323	0,03%	0	323	0	100%
Energía	4.909	0,39%	4.909	0	1	0%
Medio Ambiente	1.957	0,16%	1.957	0	1	0%
Mº de Cultura y Deporte	387	0,03%	387	0	1	0%
Deporte	566	0,05%	0	566	0	100%
Mº de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad	179	0,01%	0	179	0	100%
Comunicación	69	0,01%	69	0	1	0%
Igualdad	193	0,02%	0	193	0	100%
Relaciones con las Cortes	nd				1	
Mº de Sanidad, Consumo y Bienestar Social	1.953	0,16%	0	1.953	0	100%
Servicios Sociales	1.876	0,15%	0	1.876	0	100%
Sanidad y Consumo	463	0,04%	463	0	1	0%
Mº de Economía y Empresa	46	0,00%	0	46	0	100%
Economía y apoyo a la Empresa	4.686	0,38%	0	4.686	0	100%
Avance Digital	674	0,05%	0	674	0	100%
Mº Asuntos exteriores, Unión Europea y Cooperación	369	0,03%	369	0	1	0%
Asuntos exteriores	440	0,04%	440	0	1	0%
Unión Europea	21	0,00%	21	0	1	0%
Cooperación internacional y para Iberoamérica y el Caribe	846	0,07%	846	0	1	0%
España Global	1	0,00%	0	1	0	100%
Mº de Ciencia, Innovación y Universidades	2.371	0,19%	2.371	0	1	0%
Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación	4.358	0,35%	0	4.358	0	100%

Nivel autonómico: Consejerías CCAA

CCAA	Consejerías	Total	% PIB	Hombres	Mujeres	Sexo	Déficit o superávit	% sobre ingresos	Hombres	Mujeres	Total
		42.530	3,42%	36.133	6.397		Miliones de euros			Población	
Andalucía	Presidencia	19.815	1,59%	19.815	0	1	-428	-1,2%	4.147.167	4.267.073	8.414.240
	Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local	826	0,07%	826	0	1					
	Presidencia, Administración Pública e Interior	357	0,03%	357	0	1					
	Empleo, Formación y Trabajo Autónomo	522	0,04%	0	522	0					
	Hacienda, Industria y Energía	312	0,03%	312	0	1					
	Educación y Deporte	6.855	0,55%	6.855	0	1					
	Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible	1.606	0,13%	0	1.606	0					
	Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad	2.046	0,16%	2.046	0	1					
	Salud y Familias	922	0,07%	922	0	1					
	Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación	2.110	0,17%	0	2.110	0					
	Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio	950	0,08%	0	950	0					
Aragón	Cultura y Patrimonio Histórico	179	0,01%	0	179	0	-267	-4,4%	650.694	668.597	1.319.291
	Presidencia	784	0,06%	784	0	1					
	Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	795	0,06%	795	0	1					
	Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento	269	0,02%	269	0	1					
	Ciudadanía y Derechos Sociales	440	0,04%	440	0	1					
	Economía, Planificación y Empleo	140	0,01%	140	0	1					
	Educación, Cultura y Deporte	1.030	0,08%	0	1.030	0					
	Hacienda y Administración Pública	45	0,00%	45	0	1					
	Industria, Competitividad y Desarrollo Empresarial	58	0,00%	58	0	1					
	Presidencia y Relaciones Institucionales	254	0,02%	254	0	1					
	Sanidad	2.073	0,17%	2.073	0	1					
Asturias	Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda	141	0,01%	141	0	1	-54	-1,2%	488.137	534.663	1.022.800
	Presidencia	2.569	0,21%	2.569	0	1					
	Infraestructuras, Medio Ambiente y Cambio Climático	183	0,01%	183	0	1					
	Presidencia	171	0,01%	0	171	0					
	Hacienda	36	0,00%	0	36	0					
	Industria, Empleo y Promoción Económica	37	0,00%	37	0	1					
	Educación	694	0,06%	0	694	0					
	Salud y Familias	44	0,00%	44	0	1					
	Derechos Sociales y Bienestar	352	0,03%	0	352	0					
	Desarrollo Rural, Agroganadería y Pesca	212	0,02%	212	0	1					
	Cultura, Política Lingüística y Turismo	40	0,00%	0	40	0					
Valencia	Ciencia, Innovación y Universidad	185	0,01%	185	0	1	-1.158	-5,1%	2465342	2538427	5.003.769
	Presidencia	5.745	0,46%	5.745	0	1					
	Vicepresidencia y Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas	1.622	0,13%	0	1.622	0					
	Hacienda y Modelo Económico	437	0,04%	437	0	1					
	Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas	506	0,04%	0	506	0					
	Educación, Investigación, Cultura y Deporte	4.445	0,36%	4.445	0	1					
	Sanidad Universal y Salud Pública	6.958	0,56%	0	6.958	0					
	Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo	677	0,05%	677	0	1					
	Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural	985	0,08%	0	985	0					
	Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio	217	0,02%	217	0	1					
	Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital	949	0,08%	0	949	0					
Canarias	Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación	55	0,00%	0	55	0	525	5,9%	1065971	1087418	2.153.389
	Presidencia	2.100	0,17%	2.100	0	1					
	Hacienda, Presupuestos y Asuntos Europeos	175	0,01%	175	0	1					
	Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad	288	0,02%	288	0	1					
	Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud	517	0,04%	0	517	0					
	Sanidad	2.971	0,24%	0	2.971	0					
	Educación, Universidades, Cultura y Deportes	1.879	0,15%	0	1.879	0					
	Economía, Conocimiento y Empleo	183	0,01%	0	183	0					
	Agricultura, Ganadería y Pesca	111	0,01%	0	111	0					
	Turismo, Industria y Comercio	105	0,01%	0	105	0					
	Obras Públicas, Transportes y Vivienda	364	0,03%	364	0	1					
Cantabria	Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial	140	0,01%	140	0	1	-105	-3,7%	281801	299277	581.078
	Presidencia	747	0,06%	747	0	1					
	Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior	110	0,01%	0	110	0					
	Innovación, Industria, Transporte y Comercio	85	0,01%	85	0	1					
	Obras Públicas, Ordenación del Territorio y Urbanismo	140	0,01%	140	0	1					
	Desarrollo Rural, Ganadería, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente	134	0,01%	134	0	1					
	Educación, Formación Profesional y Turismo	517	0,04%	0	517	0					
	Economía y Hacienda	36	0,00%	0	36	0					
	Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte	131	0,01%	131	0	1					
	Sanidad	922	0,07%	922	0	1					
	Empleo y Políticas Sociales	32	0,00%	0	32	0					
Castilla y León	Presidencia	2.028	0,16%	2.028	0	1	-446	-4,2%	1181401	1218147	2.399.548
	Presidencia	125	0,01%	125	0	1					
	Transparencia, Ordenación del Territorio y Acción Exterior	0	0,00%	0	0	1					
	Economía y Hacienda	367	0,03%	367	0	1					
	Empleo e Industria	297	0,02%	297	0	1					
	Fomento y Medio Ambiente	514	0,04%	514	0	1					
	Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	476	0,04%	476	0	1					
	Sanidad	3.588	0,29%	0	3.588	0					
	Familia e Igualdad de Oportunidades	974	0,08%	0	974	0					
	Educación	2.045	0,16%	0	2.045	0					
	Cultura y Turismo	126	0,01%	126	0	1					
Castilla-La Mancha	Presidencia	4.232	0,34%	4.232	0	1	-600	-6,7%	1016954	1015909	2.032.863
	Vicepresidencia y Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas	0	0,00%	0	0	1					
	Economía, Empresas y Empleo	293	0,02%	0	293	0					
	Hacienda y Administraciones Públicas	146	0,01%	146	0	1					
	Igualdad y Portavoz	0	0,00%	0	0	0					
	Sanidad	88	0,01%	88	0	1					
	Agricultura, Agua y Desarrollo Rural	1.292	0,10%	1.292	0	1					
	Educación, Cultura y Deportes	1.850	0,15%	0	1.850	0					
	Fomento	214	0,02%	214	0	1					
	Bienestar Social	757	0,06%	0	757	0					
	Desarrollo Sostenible	150	0,01%	150	0	1					

Cataluña	Presidencia	5.879	0,47%	5.879	0	1	-493	-1,5%	3770123	3905094	7.675.217
	Acción Exterior, Relaciones Institucionales y Transparencia	76	0,01%	76	0	1					
	Cultura	298	0,02%	0	298	0					
	Educación	5.672	0,46%	5.672	0	1					
	Interior	1.431	0,11%	1.431	0	1					
	Presidencia	610	0,05%	0	610	0					
	Territorio y Sostenibilidad	2.064	0,17%	2.064	0	1					
	Vicepresidencia, Economía y Hacienda	212	0,02%	212	0	1					
	Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación	726	0,06%	0	726	0					
	Empresa y Conocimiento	1.592	0,13%	0	1.592	0					
	Políticas Digitales y Administración Pública	139	0,01%	139	0	1					
	Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas	1.054	0,08%	0	1.054	0					
	Salud y Familias	9.716	0,78%	0	9.716	0					
	Trabajo, Asuntos Sociales y Familias	3.411	0,27%	3.411	0	1					
Extremadura	Presidencia	453	0,04%	453	0	1	-225	-3,9%	528500	539210	1.067.710
	Consejería de Hacienda y Administración Pública	76	0,01%	0	76	0					
	Consejería de Sanidad y Servicios Sociales	2.223	0,18%	2.223	0	1					
	Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio	1.086	0,09%	0	1.086	0					
	Economía, Ciencia y Agenda Digital	241	0,02%	241	0	1					
	Educación y Empleo	1.301	0,10%	0	1.301	0					
	Movilidad, Transporte y Vivienda	182	0,01%	0	182	0					
	Igualdad y Portavocía	59	0,00%	0	59	0					
	Cultura, Turismo y Deportes	91	0,01%	0	91	0					
	Transición Ecológica y Sostenibilidad	87	0,01%	0	87	0					
	Presidencia	2.118	0,17%	2.118	0	1					
	Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia	307	0,02%	307	0	1					
Galicia	Infraestructuras y Movilidad	379	0,03%	0	379	0	-279	-2,4%	1298964	1400535	2.699.499
	Cultura y Turismo	144	0,01%	144	0	1					
	Medio Rural	536	0,04%	536	0	1					
	Hacienda	58	0,00%	58	0	1					
	Economía, Empleo e Industria	561	0,05%	561	0	1					
	Sanidad	3.898	0,31%	3.898	0	1					
	Mar	167	0,01%	0	167	0					
	Medio Ambiente, Territorio y Vivienda	153	0,01%	0	153	0					
	Educación, Universidad y Formación Profesional	2.448	0,20%	0	2.448	0					
	Política Social	776	0,06%	0	776	0					
	Presidencia	1.890	0,15%	0	1.890	0	48	0,9%	572757	576703	1.149.460
	Presidencia, Cultura e Igualdad	48	0,00%	0	48	0					
Islas Baleares	Modelo Económico, Turismo y Trabajo	36	0,00%	36	0	1					
	Educación, Universidad e Investigación	1.018	0,08%	1.018	0	1					
	Movilidad y Vivienda	168	0,01%	168	0	1					
	Agricultura, Pesca y Alimentación	44	0,00%	0	44	0					
	Transición Energética y Sectores Productivos	33	0,00%	33	0	1					
	Hacienda y Relaciones Exteriores	66	0,01%	0	66	0					
	Asuntos Sociales y Deportes	216	0,02%	0	216	0					
	Salud y Consumo	1.724	0,14%	0	1.724	0					
	Medio Ambiente y Territorio	144	0,01%	144	0	1					
	Administraciones Públicas y Modernización	68	0,01%	0	68	0					
	Presidencia	4.152	0,33%	0	4.152	0	-420	-1,8%	3.187.312	3.476.082	6.663.394
	Cultura, Turismo y Deportes	216	0,02%	216	0	1					
Madrid	Justicia	500	0,04%	0	500	0					
	Presidencia y Portavocía	557	0,04%	557	0	1					
	Economía, Empleo y Hacienda	349	0,03%	0	349	0					
	Transportes, Vivienda e Infraestructuras	1.932	0,16%	0	1.932	0					
	Educación e Investigación	4.923	0,40%	4.923	0	1					
	Medio Ambiente, Administración Local y Ordenación del Territorio	216	0,02%	216	0	1					
	Sanidad	8.109	0,65%	8.109	0	1					
	Políticas Sociales y Familia	1.823	0,15%	0	1.823	0					
	Presidencia	1.229	0,10%	1.229	0	1	-346	-6,0%	747615	746283	1.493.898
	Mujer, Igualdad, LGTBI, Familias y Política Social	361	0,03%	0	361	0					
Murcia	Presidencia y Hacienda	162	0,01%	162	0	1					
	Empresa, Industria y Portavocía	44	0,00%	0	44	0					
	Turismo, Juventud y Deportes	23	0,00%	0	23	0					
	Educación y Cultura	1.319	0,11%	0	1.319	0					
	Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente	237	0,02%	237	0	1					
	Transparencia, Participación y Administración Pública	52	0,00%	0	52	0					
	Fomento e Infraestructura	226	0,02%	226	0	1					
	Salud	1.885	0,15%	1.885	0	1					
	Empleo, Investigación y Universidades	261	0,02%	261	0	1					
	Presidencia	18	0,00%	0	18	0	39	0,9%	323631	330583	654.214
	Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia	363	0,03%	363	0	1					
Navarra	Hacienda y Política Financiera	958	0,08%	0	958	0					
	Desarrollo Económico	246	0,02%	246	0	1					
	Educación	691	0,06%	691	0	1					
	Derechos Sociales	459	0,04%	0	459	0					
	Salud	1.087	0,09%	0	1.087	0					
	Relaciones Ciudadanas	24	0,00%	0	24	0					
	Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local	410	0,03%	0	410	0					
	Cultura, Deporte y Juventud	57	0,00%	57	0	1					
	Presidencia	1.391	0,11%	1.391	0	1	530	38,1%	1073074	1134702	2.207.776
	Gobernanza Pública y Autogobierno	122	0,01%	122	0	1					
País Vasco	Desarrollo Económico e Infraestructuras	965	0,08%	0	965	0					
	Empleo y Políticas Sociales	1.041	0,08%	0	1.041	0					
	Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda	244	0,02%	244	0	1					
	Hacienda y Economía	55	0,00%	55	0	1					
	Educación	2.934	0,24%	0	2.934	0					
	Salud	3.944	0,32%	0	3.944	0					
	Turismo, Comercio y Consumo	44	0,00%	0	44	0					
	Cultura y Política Lingüística	277	0,02%	277	0	1					
	Seguridad	671	0,05%	0	671	0					
	Trabajo y Justicia	227	0,02%	0	227	0					
	Presidencia	457	0,04%	0	457	0	-5	-0,3%	156179	160619	316.798
	Gobernanza Pública	34	0,00%	34	0	1					
La Rioja	Desarrollo Autonómico	123	0,01%	123	0	1					
	Educación y Cultura	318	0,03%	318	0	1					
	Salud	171	0,01%	0	171	0					
	Participación, Cooperación y Derechos Humanos	8	0,00%	0	8	0					
	Hacienda	26	0,00%	26	0	1					
	Sostenibilidad y Transición Ecológica	90	0,01%	90	0	1					
	Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población	78	0,01%	0	78	0					
	Servicios Sociales y a la Ciudadanía	160	0,01%	0	160	0					

Nivel municipal: Ayuntamientos

Datos en millones de euros	Total	% PIB	Hombres	Mujeres	sexo	Déficit o superávit	% sobre ingresos	Hombres	Mujeres	Total
Ayuntamientos	5704	0,46%	2.788	2.916						
Albacete capital	154	0,01%	154	0	1	18,7	12,1%	84.687	88.642	173.329
Alcoy	64	0,01%	64	0	1	1,7	2,7%	28.866	30.128	58.994
Alicante capital	258	0,02%	258	0	1	-5,5	-2,1%	162.191	172.696	334.887
Benidorm	93	0,01%	93	0	1	11,2	12,0%	34.250	34.471	68.721
Elche	166	0,01%	166	0	1	28,9	17,4%	115.151	117.366	232.517
Elda	39	0,00%	39	0	1	6,5	16,8%	25.639	26.979	52.618
Orihuela	77	0,01%	77	0	1	27,5	35,7%	38.360	39.054	77.414
San Vicente del Raspeig	39	0,00%	39	0	1	6,6	16,9%	28.864	29.521	58.385
Torrevecija	90	0,01%	90	0	1	24,4	27,1%	41.269	42.068	83.337
Almería capital	183	0,01%	183	0	1	19,6	10,7%	96.995	101.538	198.533
El Ejido	73	0,01%	73	0	1	13,1	17,9%	43.596	39.998	83.594
Vitoria-Gasteiz	381	0,03%	381	0	1	13,9	3,6%	122.711	129.063	251.774
Avilés	69	0,01%	0	69	0	4,4	6,4%	36.993	41.189	78.182
Gijón	200	0,02%	0	200	0	9,5	4,8%	128.128	143.652	271.780
Oviedo	243	0,02%	243	0	1	22,5	9,2%	101.732	117.954	219.686
Siero	42	0,00%	42	0	1	-2,5	-6,0%	25.255	26.412	51.667
Ávila capital	62	0,00%	62	0	1	5,0	8,1%	27.474	30.270	57.744
Badajoz capital	100	0,01%	100	0	1	7,8	7,8%	73.078	77.624	150.702
Mérida	47	0,00%	47	0	1	5,2	11,1%	28.918	30.417	59.335
Calvià	85	0,01%	85	0	1	6,8	8,0%	25.395	25.164	50.559
Palma	417	0,03%	417	0	1	12,2	2,9%	203.195	212.870	416.065
Badalona	175	0,01%	175	0	1	46,6	26,7%	108.509	111.931	220.440
Barcelona capital	2647	0,21%	0	2647	0	36,0	1,4%	775.619	861.143	1.636.762
Castelldefels	70	0,01%	0	70	0	7,9	11,2%	33.018	33.986	67.004
Cerdanyola del Vallès	57	0,00%	57	0	1	-3,2	-5,7%	28.038	29.365	57.403
Cornellà de Llobregat	86	0,01%	86	0	1	-2,7	-3,1%	42.945	45.647	88.592
Granollers	88	0,01%	88	0	1	3,4	3,9%	30.199	31.076	61.275
L'Hospitalet de Llobregat	248	0,02%	0	248	0	3,9	1,6%	127.981	136.942	264.923
Manresa	87	0,01%	87	0	1	6,5	7,4%	38.066	39.648	77.714
Mataró	142	0,01%	142	0	1	8,3	5,8%	63.637	64.628	128.265
Mollet del Vallès	58	0,00%	58	0	1	1,2	2,1%	25.222	26.096	51.318
El Prat de Llobregat	95	0,01%	95	0	1	1,2	1,2%	31.621	32.978	64.599
Rubí	75	0,01%	0	75	0	11,0	14,7%	38.358	39.106	77.464
Sabadell	225	0,02%	0	225	0	12,9	5,7%	103.847	109.797	213.644
Sant Boi de Llobregat	79	0,01%	0	79	0	-0,7	-0,9%	40.877	42.728	83.605
Sant Cugat del Vallès	132	0,01%	0	132	0	14,3	10,8%	44.197	46.809	91.006
Santa Coloma de Gramenet	115	0,01%	0	115	0	4,5	3,9%	58.895	60.320	119.215
Terrassa	208	0,02%	208	0	1	0,9	0,4%	108.469	112.087	220.556
Viladecans	65	0,01%	65	0	1	-3,9	-6,0%	32.930	33.681	66.611
Vilanova i la Geltrú	76	0,01%	0	76	0	9,2	12,1%	32.456	34.630	67.086
Barakaldo	114	0,01%	0	114	0	17,0	14,9%	48.681	52.200	100.881
Bilbao	562	0,05%	562	0	1	26,5	4,7%	163.563	183.280	346.843
Getxo	101	0,01%	0	101	0	-1,1	-1,1%	41.485	36.461	77.946
Burgos capital	180	0,01%	180	0	1	6,1	3,4%	92.108	83.713	175.821
Cáceres capital	71	0,01%	71	0	1	-0,1	-0,1%	50.059	46.067	96.126
Algeciras	109	0,01%	109	0	1	36,2	33,2%	61.837	60.120	121.957
Cádiz capital	146	0,01%	146	0	1	9,4	6,5%	61.109	54.918	116.027
Chiclana de la Frontera	67	0,01%	67	0	1	5,5	8,2%	42.200	42.289	84.489
Jerez de la Frontera	220	0,02%	0	220	0	25,9	11,8%	108.852	103.897	212.749
La Línea de la Concepción	45	0,00%	45	0	1	23,4	51,9%	32.169	30.978	63.147
El Puerto de Santa María	95	0,01%	95	0	1	8,3	8,8%	45.110	43.295	88.405
San Fernando	70	0,01%	0	70	0	6,0	8,6%	48.552	46.427	94.979
Sanlúcar de Barrameda	54	0,00%	54	0	1	6,8	12,6%	34.475	34.209	68.684
Santander	197	0,02%	0	197	0	16,4	8,3%	92.984	79.555	172.539
Torrelavega	47	0,00%	47	0	1	2,8	5,9%	27.192	24.302	51.494
Castellón de la Plana	182	0,01%	0	182	0	2,3	1,2%	88.656	83.072	171.728
Vila-real	48	0,00%	48	0	1	4,1	8,5%	25.611	25.282	50.893
Ceuta capital	293	0,02%	293	0	1	4,4	1,5%	41.865	42.912	84.777
Ciudad Real capital	73	0,01%	0	73	0	5,3	7,2%	39.345	35.401	74.746
Córdoba capital	286	0,02%	286	0	1	36,3	12,7%	169.346	156.355	325.701
A Coruña capital	221	0,02%	0	221	0	35,2	15,9%	131.811	113.900	245.711
Ferrol	50	0,00%	50	0	1	-2,6	-5,1%	35.038	31.027	66.065
Santiago de Compostela	110	0,01%	110	0	1	14,4	13,1%	52.081	45.179	97.260
Cuenca capital	57	0,00%	57	0	1	10,6	18,6%	28.641	26.049	54.690
Donostia/San Sebastián	358	0,03%	358	0	1	67,5	18,9%	99.109	88.306	187.415
Irun	69	0,01%	69	0	1	1,5	2,2%	31.907	30.494	62.401
Girona capital	113	0,01%	0	113	0	12,6	11,2%	52.921	48.931	101.852
Granada	250	0,02%	250	0	1	8,6	3,5%	124.907	107.555	232.462
Motril	50	0,00%	0	50	0	13,1	26,2%	29.498	28.522	58.020
Guadalajara capital	62	0,00%	62	0	1	-0,6	-1,0%	44.599	41.272	85.871
Huelva	127	0,01%	127	0	1	-6,2	-4,9%	74.660	69.003	143.663

Huesca capital	52	0,00%	52	0	1	2,4	4,6%	27.780	25.352	53.132
Jaén capital	139	0,01%	139	0	1	27,9	20,1%	58.579	54.420	112.999
Linares	51	0,00%	51	0	1	2,1	4,0%	29.355	28.059	57.414
León capital	132	0,01%	132	0	1	17,3	13,1%	67.996	56.307	124.303
Ponferrada	48	0,00%	48	0	1	5,1	10,6%	34.003	30.671	64.674
Lleida capital	169	0,01%	169	0	1	4,2	2,5%	70.299	68.657	138.956
Lugo	79	0,01%	0	79	0	19,2	24,3%	52.768	45.508	98.276
Alcalá de Henares	173	0,01%	173	0	1	25,1	14,5%	100.415	95.234	195.649
Alcobendas	135	0,01%	135	0	1	30,2	22,4%	61.086	55.954	117.040
Alcorcón	166	0,01%	0	166	0	21,8	13,1%	88.375	82.139	170.514
Aranjuez	42	0,00%	0	42	0	23,5	56,0%	30.629	28.978	59.607
Arganda del Rey	77	0,01%	77	0	1	5,4	7,1%	27.618	27.771	55.389
Boadilla del Monte	60	0,00%	60	0	1	4,1	6,8%	27.910	26.660	54.570
Collado Villalba	46	0,00%	0	46	0	6,0	13,1%	32.732	30.947	63.679
Colmenar Viejo	34	0,00%	34	0	1	3,2	9,6%	25.707	25.045	50.752
Coslada	63	0,01%	63	0	1	8,2	12,9%	41.673	39.988	81.661
Fuenlabrada	173	0,01%	173	0	1	19,0	11,0%	98.291	95.409	193.700
Getafe	154	0,01%	0	154	0	17,4	11,3%	93.673	89.701	183.374
Leganés	145	0,01%	145	0	1	8,4	5,8%	97.862	91.999	189.861
Madrid capital	4819	0,39%	4819	0	1	403,5	8,4%	1.745.973	1.520.153	3.266.126
Majadahonda	67	0,01%	67	0	1	6,5	9,7%	37.808	34.018	71.826
Móstoles	188	0,02%	0	188	0	15,9	8,4%	107.279	101.905	209.184
Parla	91	0,01%	91	0	1	1,3	1,4%	65.322	64.802	130.124
Pinto	41	0,00%	41	0	1	2,7	6,6%	26.562	25.964	52.526
Pozuelo de Alarcón	109	0,01%	0	109	0	6,3	5,8%	45.068	41.354	86.422
Rivas-Vaciamadrid	96	0,01%	96	0	1	8,4	8,8%	44.454	43.696	88.150
Las Rozas de Madrid	104	0,01%	104	0	1	10,0	9,6%	49.529	46.285	95.814
San Sebastián de los Reyes	73	0,01%	73	0	1	21,2	29,1%	45.726	43.550	89.276
Torrejón de Ardoz	107	0,01%	107	0	1	5,7	5,3%	66.627	64.749	131.376
Valdemoro	60	0,00%	60	0	1	22,6	37,7%	38.490	37.493	75.983
Benalmádena	94	0,01%	94	0	1	3,8	4,0%	34.607	33.521	68.128
Estepona	100	0,01%	100	0	1	-19,5	-19,5%	34.778	33.508	68.286
Fuengirola	74	0,01%	0	74	0	11,2	15,1%	41.092	39.217	80.309
Málaga capital	577	0,05%	577	0	1	19,9	3,4%	298.653	276.001	574.654
Marbella	283	0,02%	0	283	0	22,3	7,9%	74.442	68.944	143.386
Mijas	88	0,01%	88	0	1	40,2	45,6%	41.546	41.196	82.742
Torremolinos	90	0,01%	90	0	1	-4,8	-5,3%	34.385	34.276	68.661
Vélez-Málaga	89	0,01%	89	0	1	15,7	17,7%	41.404	40.239	81.643
Melilla capital	277	0,02%	277	0	1	15,1	5,5%	42.593	43.894	86.487
Cartagena	186	0,01%	0	186	0	-4,7	-2,5%	107.851	106.951	214.802
Lorca	73	0,01%	73	0	1	6,3	8,6%	46.073	48.331	94.404
Molina de Segura	56	0,00%	0	56	0	2,4	4,3%	36.028	35.862	71.890
Murcia capital	379	0,03%	379	0	1	35,4	9,3%	231.715	221.543	453.258
Pamplona	188	0,02%	188	0	1	9,3	5,0%	106.337	95.316	201.653
Ourense capital	95	0,01%	95	0	1	34,9	36,7%	57.538	47.695	105.233
Palencia capital	66	0,01%	66	0	1	2,9	4,4%	41.422	36.990	78.412
Arrecife	49	0,00%	0	49	0	12,6	25,7%	31.476	31.512	62.988
Las Palmas de Gran Canaria	385	0,03%	385	0	1	85,0	22,1%	196.508	183.417	379.925
San Bartolomé de Tirajana	74	0,01%	0	74	0	-0,6	-0,9%	25.555	27.888	53.443
Santa Lucía de Tirajana	54	0,00%	54	0	1	18,4	34,0%	36.705	36.623	73.328
Telde	81	0,01%	81	0	1	-27,7	-34,2%	52.201	50.446	102.647
Pontevedra capital	77	0,01%	77	0	1	0,0	0,0%	43.729	39.300	83.029
Vigo	257	0,02%	257	0	1	-2,2	-0,8%	155.665	139.699	295.364
Logroño	136	0,01%	136	0	1	5,3	3,9%	79.418	71.718	151.136
Salamanca	152	0,01%	152	0	1	6,4	4,2%	78.869	65.359	144.228
Arona	94	0,01%	94	0	1	20,8	22,2%	39.933	41.283	81.216
Granadilla de Abona	42	0,00%	42	0	1	7,8	18,6%	25.070	25.076	50.146
San Cristóbal de La Laguna	138	0,01%	138	0	1	13,8	10,0%	81.292	76.211	157.503
Santa Cruz de Tenerife	286	0,02%	0	286	0	1,3	0,4%	108.321	98.991	207.312
Segovia capital	65	0,01%	0	65	0	3,2	4,9%	27.493	24.181	51.674
Alcalá de Guadaira	71	0,01%	0	71	0	11,8	16,6%	37.900	37.379	75.279
Dos Hermanas	98	0,01%	98	0	1	14,0	14,2%	68.140	65.828	133.968
Sevilla capital	753	0,06%	753	0	1	37,9	5,0%	361.958	326.634	688.592
Utrera	43	0,00%	43	0	1	0,6	1,5%	25.567	25.161	50.728
Reus	107	0,01%	107	0	1	3,7	3,5%	53.958	50.415	104.373
Tarragona capital	175	0,01%	175	0	1	-5,2	-3,0%	69.010	65.505	134.515
Talavera de la Reina	88	0,01%	0	88	0	1,0	1,1%	43.336	40.081	83.417
Toledo capital	95	0,01%	0	95	0	9,4	9,9%	44.346	40.527	84.873
Gandía	88	0,01%	0	88	0	1,9	2,1%	37.897	36.665	74.562
Paterna	55	0,00%	55	0	1	0,7	1,2%	35.498	34.697	70.195
Torrent	52	0,00%	52	0	1	11,2	21,5%	41.726	40.482	82.208
Valencia	849	0,07%	849	0	1	39,2	4,6%	416.784	377.504	794.288
Valladolid capital	286	0,02%	286	0	1	10,0	3,5%	158.353	140.059	298.412
Zamora capital	54	0,00%	54	0	1	10,4	19,3%	32.882	28.524	61.406
Zaragoza capital	702	0,06%	702	0	1	60,0	8,5%	352.371	322.626	674.997

Anexo 3: Ramas de actividad (CNAE), en función del género y el tipo de ocupación:

Hombres

CNAE	Dirección y gerencia	Profesiones liberales	Profesiones técnicas	Administración y contabilidad	Empleos cualificados	Oficios	Empleos no cualificados	Ocup. militares
01	73,7%	70,1%	83,1%	15,7%	74,1%	87,1%	77,4%	
02	100,0%	74,3%	56,5%		90,6%	100,0%	94,2%	
03	76,0%	0,0%	100,0%		83,3%	96,3%	68,3%	
05		100,0%				100,0%		
06		29,7%						
07		100,0%	100,0%			100,0%	100,0%	
08	100,0%	100,0%		41,0%		97,1%	85,7%	
09						100,0%	100,0%	
10	75,2%	78,5%	40,1%	34,3%	56,7%	66,4%	65,2%	
11	58,3%	72,7%	76,3%	15,1%	89,5%	88,3%	82,6%	
12				0,0%		64,3%		
13	60,6%	29,4%	32,8%	18,0%		64,4%	53,2%	
14	54,2%	38,0%	11,1%	59,2%		13,1%	42,6%	
15	16,8%	94,4%	10,1%	26,4%		56,6%	9,2%	
16	100,0%	71,5%	51,8%	27,2%	100,0%	99,0%	100,0%	
17	60,0%	95,0%	100,0%	59,8%		88,6%	55,9%	
18	64,9%	75,9%	79,3%	20,1%	13,3%	84,5%	79,6%	
19	100,0%	44,2%	95,4%	40,1%		88,0%	100,0%	
20	80,9%	63,6%	52,5%	27,3%	0,0%	86,8%	74,7%	
21	66,4%	49,2%	37,3%	33,7%	0,0%	77,4%	50,6%	
22	82,5%	94,6%	29,6%	31,9%		74,2%	56,2%	
23	91,3%	86,1%	54,9%	42,1%		89,4%	84,8%	
24	95,5%	67,0%	87,1%	44,2%		96,6%	82,8%	
25	85,6%	82,9%	56,5%	35,2%	0,0%	97,4%	97,4%	
26	100,0%	84,6%	85,4%	7,9%		67,5%	55,0%	
27	89,0%	85,1%	94,3%	60,1%		77,5%	83,1%	
28	88,5%	84,3%	78,8%	40,3%	100,0%	94,0%	64,7%	
29	60,4%	63,7%	72,2%	59,4%		76,1%	61,9%	
30	80,2%	87,4%	83,8%	61,8%	100,0%	89,6%	41,9%	
31	78,8%	74,2%	56,9%	12,2%		94,9%	75,0%	
32	60,9%	53,1%	58,7%	38,9%		46,2%	0,0%	
33	100,0%	96,8%	85,8%	12,0%		98,3%	100,0%	
35	84,3%	51,4%	83,9%	33,2%	40,4%	100,0%	67,3%	
36	60,1%	75,9%	75,7%	53,2%	36,2%	100,0%	85,5%	
37	100,0%	100,0%	53,5%	0,0%		100,0%	100,0%	
38	47,9%	38,9%	76,5%	34,0%		97,8%	93,5%	
39	100,0%	100,0%	82,6%	0,0%		100,0%	100,0%	
41	85,8%	75,7%	47,2%	19,6%		100,0%	99,6%	
42	92,0%	90,7%	44,1%	44,1%		100,0%	100,0%	
43	85,9%	80,2%	83,7%	19,0%	0,0%	99,7%	90,9%	
45	91,8%	88,1%	42,8%	34,7%	75,6%	99,8%	82,4%	
46	80,0%	78,4%	39,4%	47,3%	33,8%	82,0%	68,6%	
47	63,8%	40,9%	67,2%	29,7%	32,5%	78,1%	36,9%	
49	74,1%	61,2%	59,1%	49,9%	82,7%	97,2%	94,0%	
50	100,0%	81,3%	89,8%	39,5%		100,0%	63,2%	
51	0,0%	0,0%	94,0%	67,3%	100,0%	100,0%	50,5%	
52	89,2%	82,2%	60,3%	64,8%	0,0%	89,5%	76,8%	
53	57,3%	80,3%	74,0%	22,4%	50,2%	100,0%	93,3%	
55	52,5%	49,3%	81,8%	21,8%	50,0%	91,9%	28,7%	
56	56,4%	36,2%	52,8%	18,2%	30,4%	74,3%	46,8%	
58	100,0%	57,7%	88,1%	5,7%		65,0%	34,4%	
59	93,8%	55,8%	80,2%	9,1%		0,0%	47,2%	
60	29,8%	66,2%	75,0%	46,4%		100,0%		
61	77,2%	76,7%	80,0%	47,8%	34,3%	100,0%	68,5%	
62	96,1%	74,4%	83,7%	27,8%	48,3%	100,0%	59,3%	
63		66,6%	29,9%	0,0%				
64	62,7%	49,0%	70,7%	37,3%	40,8%		0,0%	
65	77,1%	42,2%	40,5%	34,5%	4,1%	100,0%	56,4%	
66	85,6%	56,1%	40,9%	19,4%	100,0%	100,0%	0,0%	
68	61,1%	57,5%	65,9%	17,0%	90,2%		78,4%	
69	52,5%	57,4%	22,6%	12,7%	0,0%	100,0%	31,2%	
70	45,8%	57,2%	61,8%	17,8%	51,2%	0,0%	0,0%	
71	75,7%	68,4%	56,7%	11,4%	0,0%	100,0%	64,5%	
72	51,7%	64,4%	59,8%	21,7%			100,0%	
73	85,3%	36,7%	82,1%	3,5%	9,0%	100,0%	72,8%	
74	36,2%	48,4%	54,3%	22,1%		82,1%	54,3%	
75	0,0%	32,1%	13,8%	10,4%	0,0%	100,0%	16,6%	
77	100,0%	73,7%	77,4%	23,1%	14,8%	100,0%	75,7%	
78	41,9%	47,0%	100,0%	0,0%			52,2%	
79	94,4%	52,8%	0,0%	43,4%	38,2%		20,1%	
80	100,0%	82,1%	100,0%	20,2%	13,9%	100,0%	84,0%	
81	65,4%	81,0%	46,3%	26,4%	95,0%	93,1%	23,9%	
82	51,0%	45,8%	71,1%	19,8%	30,8%	100,0%	67,2%	
84	53,2%	43,5%	49,0%	28,8%	56,9%	94,2%	75,7%	87,6%
85	50,7%	33,2%	41,2%	26,7%	25,9%	80,2%	25,6%	
86	40,2%	29,2%	27,8%	19,8%	6,1%	82,1%	20,5%	
87	39,0%	25,7%	40,2%	0,0%	11,3%	70,5%	10,8%	
88	9,5%	19,6%	0,0%	28,5%	11,4%	64,8%	10,5%	
90	52,4%	58,1%	77,8%	40,4%		100,0%	50,0%	
91	25,2%	29,6%	93,5%	25,0%	17,0%	80,5%	36,3%	
92	45,4%	43,0%	100,0%	57,7%	54,7%	100,0%	68,4%	
93	48,7%	65,0%	54,7%	39,3%	49,3%	85,4%	63,2%	
94	37,4%	36,8%	42,1%	23,1%	35,5%	35,6%	27,9%	
95	71,5%	32,2%	69,1%	0,0%		83,6%	67,1%	
96	62,5%	77,1%	24,7%	24,4%	53,4%	32,9%	22,1%	
97					86,2%	100,0%	9,3%	
99				0,0%				

Mujeres

CNAE	Dirección y gerencia	Profesiones liberales	Profesiones técnicas	Administración y contabilidad	Empleos cualificados	Oficios	Empleos no cualificados	Ocup. militares
01	26.3%	29.9%	16.9%	84.3%	25.9%	12.9%	22.6%	
02	0.0%	25.7%	43.5%		9.4%	0.0%	5.8%	
03	24.0%	100.0%	0.0%		16.7%	3.7%	31.7%	
05		0.0%				0.0%		
06		70.3%						
07		0.0%	0.0%			0.0%	0.0%	
08	0.0%	0.0%		59.0%		2.9%	14.3%	
09						0.0%	0.0%	
10	24.8%	21.5%	59.9%	65.7%	43.3%	33.6%	34.8%	
11	41.7%	27.3%	23.7%	84.9%	10.5%	11.7%	17.4%	
12				100.0%		35.7%		
13	39.4%	70.6%	67.2%	82.0%		35.6%	46.8%	
14	45.8%	62.0%	88.9%	40.8%		86.9%	57.4%	
15	83.2%	5.6%	89.9%	73.6%		43.4%	90.8%	
16	0.0%	28.5%	48.2%	72.8%	0.0%	1.0%	0.0%	
17	40.0%	5.0%	0.0%	40.2%		11.4%	44.1%	
18	35.1%	24.1%	20.7%	79.9%	86.7%	15.5%	20.4%	
19	0.0%	55.8%	4.6%	59.9%		12.0%	0.0%	
20	19.1%	36.4%	47.5%	72.7%	100.0%	13.2%	25.3%	
21	33.6%	50.8%	62.7%	66.3%	100.0%	22.6%	49.4%	
22	17.5%	5.4%	70.4%	68.1%		25.8%	43.8%	
23	8.7%	13.9%	45.1%	57.9%		10.6%	15.2%	
24	4.5%	33.0%	12.9%	55.8%		3.4%	17.2%	
25	14.4%	17.1%	43.5%	64.8%	100.0%	2.6%	2.6%	
26	0.0%	15.4%	14.6%	92.1%		32.5%	45.0%	
27	11.0%	14.9%	5.7%	39.9%		22.5%	16.9%	
28	11.5%	15.7%	21.2%	59.7%	0.0%	6.0%	35.3%	
29	39.6%	36.3%	27.8%	40.6%		23.9%	38.1%	
30	19.8%	12.6%	16.2%	38.2%	0.0%	10.4%	58.1%	
31	21.2%	25.8%	43.1%	87.8%		5.1%	25.0%	
32	39.1%	46.9%	41.3%	61.1%		53.8%	100.0%	
33	0.0%	3.2%	14.2%	88.0%		1.7%	0.0%	
35	15.7%	48.6%	16.1%	66.8%	59.6%	0.0%	32.7%	
36	39.9%	24.1%	24.3%	46.8%	63.8%	0.0%	14.5%	
37	0.0%	0.0%	46.5%	100.0%		0.0%	0.0%	
38	52.1%	61.1%	23.5%	66.0%		2.2%	6.5%	
39	0.0%	0.0%	17.4%	100.0%		0.0%	0.0%	
41	14.2%	24.3%	52.8%	80.4%		0.0%	0.4%	
42	8.0%	9.3%	55.9%	55.9%		0.0%	0.0%	
43	14.1%	19.8%	16.3%	81.0%	100.0%	0.3%	9.1%	
45	8.2%	11.9%	57.2%	65.3%	24.4%	0.2%	17.6%	
46	20.0%	21.6%	60.6%	52.7%	66.2%	18.0%	31.4%	
47	36.2%	59.1%	32.8%	70.3%	67.5%	21.9%	63.1%	
49	25.9%	38.8%	40.9%	50.1%	17.3%	2.8%	6.0%	
50	0.0%	18.7%	10.2%	60.5%		0.0%	36.8%	
51	100.0%	100.0%	6.0%	32.7%	0.0%	0.0%	49.5%	
52	10.8%	17.8%	39.7%	35.2%	100.0%	10.5%	23.2%	
53	42.7%	19.7%	26.0%	77.6%	49.8%	0.0%	6.7%	
55	47.5%	50.7%	18.2%	78.2%	50.0%	8.1%	71.3%	
56	43.6%	63.8%	47.2%	81.8%	69.6%	25.7%	53.2%	
58	0.0%	42.3%	11.9%	94.3%		35.0%	65.6%	
59	6.2%	44.2%	19.8%	90.9%		100.0%	52.8%	
60	70.2%	33.8%	25.0%	53.6%		0.0%		
61	22.8%	23.3%	20.0%	52.2%	65.7%	0.0%	31.5%	
62	3.9%	25.6%	16.3%	72.2%	51.7%	0.0%	40.7%	
63		33.4%	70.1%	100.0%	100.0%			
64	37.3%	51.0%	29.3%	62.7%	59.2%		100.0%	
65	22.9%	57.8%	59.5%	65.5%	95.9%	0.0%	43.6%	
66	14.4%	43.9%	59.1%	80.6%	0.0%	0.0%	100.0%	
68	38.9%	42.5%	34.1%	83.0%	9.8%		21.6%	
69	47.5%	42.6%	77.4%	87.3%	100.0%	0.0%	68.8%	
70	54.2%	42.8%	38.2%	82.2%	48.8%	100.0%	100.0%	
71	24.3%	31.6%	43.3%	88.6%	100.0%	0.0%	35.5%	
72	48.3%	35.6%	40.2%	78.3%			0.0%	
73	14.7%	63.3%	17.9%	96.5%	91.0%	0.0%	27.2%	
74	63.8%	51.6%	45.7%	77.9%		17.9%	45.7%	
75	100.0%	67.9%	86.2%	89.6%	100.0%	0.0%	83.4%	
77	0.0%	26.3%	22.6%	76.9%	85.2%	0.0%	24.3%	
78	58.1%	53.0%	0.0%	100.0%	100.0%		47.8%	
79	5.6%	47.2%	100.0%	56.6%	61.8%		79.9%	
80	0.0%	17.9%	0.0%	79.8%	86.1%	0.0%	16.0%	
81	34.6%	19.0%	53.7%	73.6%	5.0%	6.9%	76.1%	
82	49.0%	54.2%	28.9%	80.2%	69.2%	0.0%	32.8%	
84	46.8%	56.5%	51.0%	71.2%	43.1%	5.8%	24.3%	12.4%
85	49.3%	66.8%	58.8%	73.3%	74.1%	19.8%	74.4%	
86	59.8%	70.8%	72.2%	80.2%	93.9%	17.9%	79.5%	
87	61.0%	74.3%	59.8%	100.0%	88.7%	29.5%	89.2%	
88	90.5%	80.4%	100.0%	71.5%	88.6%	35.2%	89.5%	
90	47.6%	41.9%	22.2%	59.6%		0.0%	50.0%	
91	74.8%	70.4%	6.5%	75.0%	83.0%	19.5%	63.7%	
92	54.6%	57.0%	0.0%	42.3%	45.3%	0.0%	31.6%	
93	51.3%	35.0%	45.3%	60.7%	50.7%	14.6%	36.8%	
94	62.6%	63.2%	57.9%	76.9%	64.5%	64.4%	72.1%	
95	28.5%	67.8%	30.9%	100.0%		16.4%	32.9%	
96	37.5%	22.9%	75.3%	75.6%	46.6%	67.1%	77.9%	
97					13.8%	0.0%	90.7%	
99				100.0%				

Ramas de actividad según CNAE

CNAE	Ramas de actividad
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas
02	Silvicultura y explotación forestal
03	Pesca y acuicultura
05	Extracción de antracita, hulla y lignito
06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural
07	Extracción de minerales metálicos
08	Otras industrias extractivas
09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas
10	Industria de la alimentación
11	Fabricación de bebidas
12	Industria del tabaco
13	Industria textil
14	Confección de prendas de vestir
15	Industria del cuero y del calzado
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería
17	Industria del papel
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
19	Coquerías y refino de petróleo
20	Industria química
21	Fabricación de productos farmacéuticos
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
27	Fabricación de material y equipo eléctrico
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
30	Fabricación de otro material de transporte
31	Fabricación de muebles
32	Otras industrias manufactureras
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
36	Captación, depuración y distribución de agua
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
41	Construcción de edificios
42	Ingeniería civil
43	Actividades de construcción especializada
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
49	Transporte terrestre y por tubería
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores
51	Transporte aéreo
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte
53	Actividades postales y de correos
55	Servicios de alojamiento
56	Servicios de comidas y bebidas
58	Edición
59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical
60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión
61	Telecomunicaciones
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
63	Servicios de información
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros
68	Actividades inmobiliarias
69	Actividades jurídicas y de contabilidad
70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
72	Investigación y desarrollo
73	Publicidad y estudios de mercado
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
75	Actividades veterinarias
77	Actividades de alquiler
78	Actividades relacionadas con el empleo
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
80	Actividades de seguridad e investigación
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
85	Educación
86	Actividades sanitarias
87	Asistencia en establecimientos residenciales
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
92	Actividades de juegos de azar y apuestas
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
94	Actividades asociativas
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico
96	Otros servicios personales
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

